



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Coaching como herramienta para promover la eficacia en el trabajo de los docentes de la  
I.E.P. Divino Maestro, Sullana - 2017

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

BR. LIMA HUAYHUA, KARY ANALI

ASESOR:

DR. CASTILLO PALACIOS, FREDDY WILLIAM

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PIURA – PERÚ

2018

## **DEDICATORIA**

A mis padres Martin y Matilde, quienes me han apoyado durante mi carrera universitaria. A mis abuelitos Víctor Huayhua y Nelly Arroyo quienes me han enseñado el significado de la perseverancia.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis padres por el esfuerzo que han hecho para brindarme una correcta educación. A mi hermano mayor Jonathan Lima Huayhua por su respaldo y a mi querido profesor Freddy Castillo Palacios, por su apoyo en cada clase.

## PÁGINA DEL JURADO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Universidad César Vallejo  
Facultad de Ciencias Empresariales

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la Escuela Académico Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo – Piura, siendo las 6:00 pm del día VIERNES 20 de JULIO del 2018.

El Jurado Evaluador de la Tesis denominada:

**COACHING COMO HERRAMIENTA PARA PROMOVER LA EFICACIA EN EL TRABAJO DE  
LOS DOCENTES DE LA I.E.P. "DIVINO MAESTRO" SULLANA - 2017**

Sustentada por:

LIMA HUAYHUA, KARY ANALI

(Apellidos)

(Nombres)

Bachiller en:

Administración.

ACUERDAN:

Aprobar

RECOMIENDAN

Levantar observaciones

Presidente (a) del Jurado: DRA. MERCEDES PALACIOS DE BRICEÑO

Nombre Completo

Firma

Miembro (a) del Jurado: LIC. MARTIN LAZO SÁNCHEZ

Nombre Completo

Firma

Miembro (a) del Jurado: DR. FREDDY CASTILLO PALACIOS

Nombre Completo

Firma

**CAMPUS PIURA:**  
Av. Prolongación Chulucanas s/n.  
Tel.: (073) 285 900 Anx.: 5501.

fb/ucv.peru  
@ucv\_peru  
#saliradelante  
ucv.edu.pe


### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Kary Anali Lima Huayhua, con DNI N° 48061090 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo. Declaro también bajo juramento que todos los datos e informes que se muestran en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad. Ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Piura, julio de 2018.



---

Kary Anali Lima Huayhua  
D.N.I. N° 48061090

## ÍNDICE

	Pág.
Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del Jurado .....	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Índice .....	vi
Índice de Tablas .....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
I.INTRODUCCIÓN .....	11
1.1. Realidad problemática .....	11
1.2. Trabajos previos .....	13
1.2.1. Antecedentes internacionales .....	13
1.2.2. Antecedentes nacionales .....	15
1.2.3. Antecedentes locales .....	17
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	17
1.3.1. Marco teórico.....	17
1.4. Formulación del problema.....	25
1.4.1. Pregunta general .....	25
1.4.2. Preguntas específicas.....	25
1.5. Justificación del estudio.....	26
1.6. Objetivos .....	27
1.6.1. Objetivo general:.....	27
1.6.2. Objetivos específicos: .....	27
II.MÉTODO.....	28
2.1. Diseño de investigación.....	28
2.2. Variables, Operacionalización .....	28
2.3. Población y muestra.....	31
2.3.1. Población .....	31
2.3.2. Muestra .....	31

2.3.3. Criterios de selección.....	31
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	32
2.4.1. Técnicas.....	32
2.4.2. Instrumentos.....	32
2.4.3. Validez.....	33
2.4.4. Confiabilidad.....	33
2.5. Aspectos éticos.....	33
III.RESULTADOS .....	34
IV DISCUSIÓN Y PROPUESTA.....	47
V.CONCLUSIONES .....	67
VI. RECOMENDACIONES .....	69
REFERENCIAS.....	70
ANEXOS .....	73
Anexo 1.A: Cuestionario aplicado a los docentes de la I. E. P. “Divino Maestro”.....	74
Anexo 1.B: Guía de entrevista a la directora de la I.E.P. “Divino Maestro”. .....	77
Anexo 1.C. Guía de observación aplicado a los docentes de la I.E.P. “Divino Maestro” .....	79
Anexo 2. Validación y confiabilidad .....	80
Anexo 3. Matriz de consistencia.....	95
Anexo 4. Matriz de Instrumentos.....	99
Anexo 5. Evidencia de la entrevista realizada.....	108
Anexo 6. Acta de aprobación de turnitin.....	<a href="#"><u>111</u></a>
Anexo 7. Print del turnitin .....	112
Anexo 8. Autorización de la publicación de tesis.....	113
Anexo 9. Autorización de la versión final .....	114

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Conocimiento de las Normas de la IE.....	34
<b>Tabla 2.</b> Fortalezas y debilidades de los recursos materiales y metodológicos de la I.E...	35
<b>Tabla 3.</b> Ética profesional .....	35
<b>Tabla 4.</b> Interés en el estudiante .....	36
<b>Tabla 5.</b> Compromiso laboral .....	36
<b>Tabla 6.</b> Delegación de tareas .....	37
<b>Tabla 7.</b> Trabajo en equipo.....	38
<b>Tabla 8.</b> Comunicación efectiva.....	38
<b>Tabla 9.</b> Conocimientos técnicos y conceptuales .....	40
<b>Tabla 10.</b> Habilidad.....	40
<b>Tabla 11.</b> Actitud .....	41
<b>Tabla 12.</b> Cumplimiento de metas en la IE .....	42
<b>Tabla 13.</b> Participación eficaz .....	43
<b>Tabla 14.</b> Identificación laboral .....	44
<b>Tabla 15.</b> Reconocimiento de logros .....	44
<b>Tabla 16.</b> Otorgamiento de beca de estudios a los docentes por parte de la IE o del estado.....	45
<b>Tabla 17.</b> Matriz FODA.....	55



## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo proponer el coaching como herramienta para promover la eficacia en el trabajo de los docentes de la I.E.P. Divino Maestro, Sullana. El tipo de estudio de la investigación según la finalidad fue aplicado, según el nivel o alcance fue una investigación descriptiva y según la temporalidad fue transversal; mediante un diseño no experimental ya que no existió manipulación deliberada de las variables. Las técnicas de recolección de datos fueron la encuesta para los docentes de la I.E.P. Divino Maestro, entrevista a la directora de la institución, y la guía de observación para conocer la realidad de los docentes dentro de la I.E. la población de estudio estuvo constituida por los docentes de la institución y la directora. Se concluyó que la I.E.P. Divino Maestro de Sullana no cuenta con una gestión de cambio, la falta de recursos materiales como metodológicos, no les permite realizar sus enseñanzas correctamente lo cual no logran ser eficaz en la labor que realizan. La aplicación de estrategias coaching está en una fase incipiente. Los docentes no cuentan con un correcto liderazgo, que les permita la delegación correcta de tareas, conllevando a un buen trabajo en equipo y generando una comunicación efectiva, con respecto a las competencias, se debe aumentar sus habilidades y aptitudes. Sin embargo, existe la voluntad tanto de parte de los docentes como de la dirección para la implementación de estrategias de coaching, entendiendo que este traerá eficacia en los docentes en la institución.

**Palabras claves:** Coaching, eficacia, gestión del cambio, competencias.

## **ABSTRACT**

The objective of this research work was to propose coaching as a tool to promote the effectiveness of the I.E.P. Divino Maestro, Sullana. The type of study of the investigation according to the purpose was applied, according to the level or scope it was a descriptive investigation and according to the temporality it was transversal; by a non-experimental design since there was no deliberate manipulation of the variables. The data collection techniques were the survey for teachers of the I.E.P. Divino Maestro, interview with the director of the institution, and the observation guide to know the reality of the teachers within the I.E. The study population was constituted by the teachers of the institution and the director. It was concluded that the I.E.P. Divino Maestro of Sullana does not have a management of change, the lack of material resources as methodological, does not allow them to carry out their teachings correctly which does not manage to be effective in the work they do. The application of coaching strategies is in an incipient phase. Teachers do not have a correct leadership, which allows them to correctly delegate tasks, leading to good teamwork and generating effective communication, with respect to the competences, their skills and aptitudes must be increased. However, there is a willingness on the part of both teachers and management to implement coaching strategies, understanding that this will bring effectiveness to teachers in the institution.

**Keywords:** Coaching, efficiency, change management, competences.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

El entorno altamente competitivo que se vive hoy en día, obliga a toda organización a ser flexible a los cambios que se presentan, pueden ser para bien o para mal, tal como lo manifiesta Emerson & Stewart (2011), el cambio se visualiza como una oportunidad de beneficio, para introducir una nueva estrategia, tecnología o habilidad que permita mejorar el desempeño empresarial.

Por esta razón existen empresas que capacitan al recurso humano y de esta manera pueden estar preparadas para adaptarse a los cambios. Para Chiavenato (2009) la comisión de la idoneidad humanitaria es el área que permite la construcción de talentos utilizando un acumulado compuesto de técnicas, que se preocupa por el cuidado del esencial humanitario de las alineaciones.

Algunas organizaciones demuestran que las mejoras logradas tienen que ver principalmente con el esfuerzo de los colaboradores porque ellos son los que le dan vida a la organización no obstante, no se puede negar que existen empresas que no saben fomentar la eficacia en el desarrollo laboral de sus colaboradores, resultando importante el establecimiento de herramientas de formación que permitan mejorar su capacidad de pensar y actuar. Razón por la cual la presente investigación está enfocada en la I. E. P. “Divino Maestro” situada en Sullana, centrándose en los docentes, ya que son ellos los que tienen una relación directa con los estudiantes, por dicha razón se propone el coaching como herramienta que va permitir promover la eficacia en su trabajo. Según Ulloa (2012) el coaching “es el arte de trabajar con las demás personas para que obtengan resultados fuera de lo común y mejoren su desempeño”. El coaching se ha extendido con el paso de los años y hoy en día se ha hecho habitual en el vocabulario de las personas.

Esta herramienta es utilizada en los sectores de desarrollo empresarial y personal, aunque, su uso es nuevo en el área educativa pero, no es impedimento para su realización. En el caso de las empresas del exterior, el coaching ya ocupa un lugar importante, en Perú aún existe miedo a los cambios, lo cual evita que la persona sea eficaz en la labor que está desarrollando, producto de ello poco se toma en cuenta el coaching como herramienta estratégica. Este miedo se centra en el desconocimiento. El coaching, se posiciona como una herramienta de crecimiento personal que tiene como principal objetivo, el logro de metas propuestas, impulsando el desarrollo de competencias, habilidades, actitudes o conductas; lo cual se reflejará en una mejor calidad de vida y mayor satisfacción en el desarrollo de sus actividades laborales.

En la I.E.P. “Divino Maestro”, se observa que el personal docente no logra resultados óptimos en el aprendizaje de sus estudiantes, no saben optimizar los recursos para crear innovaciones y transferir el conocimiento de una forma más efectiva, existe una falta de creatividad, por otro lado, se ha encontrado baja participación en actividades extra curriculares, así como falta de poder para convencer a los padres respecto a la asistencia a las reuniones de salón. Así, se observa un nivel de desempeño bajo en los docentes.

Si la situación continuase de la misma manera en la Institución bajo estudio, los resultados se reflejarían en los estudiantes, lo que podría originar, falta de aprendizaje, baja o nula participación de los estudiantes en los trabajos de equipos, por otro lado, manifestarse desacuerdos conflictivos entre los padres y docentes o hasta una deserción escolar, por ello es inexcusable destinar el coaching como instrumento para suscitar la actividad en el compromiso del personal docente.

El coaching puede causar la vigencia en el encargo de los educativos de la I.E.P. “Divino Maestro”, por medio de la determinación de estrategias de coaching, así también, determinar el tipo de liderazgo necesario a usar, para una mejor comunicación y trabajo en equipo, por otro lado, plantear las

competencias, asemejar el elevación de ejercicio y por último, establecer las acciones que mejoren el nivel de satisfacción de los docentes.

## **1.2. Trabajos previos**

### **1.2.1. Antecedentes internacionales**

Caicedo, Heredia y Quenguan (2013) formalizaron una indagación denominada “El Coaching a modo instrumento hacia el proceso de los Recursos Humanos en la Empresa”. La exploración tuvo tal fin identificar los efectos que pueden generar la utilización de la metodología del coaching en el talento humano al igual que su implicación para alinearse con la estrategia de la organización. Se llevó a cabo un trabajo de campo con diferentes empresas que trabajan con esta metodología, aplicando a los directivos un cuestionario relacionado con las competencias técnicas y relacionales en las que el Coaching influye mostrando el antes y el después. De igual forma se realizó una entrevista cualitativa a las personas encargadas del departamento de Recursos Humanos. Llegando a la conclusión de que esta sistemática tiene un gran marca en organizaciones de diferentes tamaño y actividad económica y que no existe un tipo específico de empresa para aplicar el coaching. También demuestra que el Coaching se está consolidando como una herramienta importante dentro del mundo de la gestión empresarial con la cual se gestiona de mejor manera el Talento Humano llevando a la empresa a obtener mejores resultados.

Baraona (2013) realizó la investigación “Coaching educacional: una estrategia para el desarrollo profesional docente en centros escolares”, proyecto de Magíster para optar al grado académico de Magister en Dirección y Liderazgo educacional en la Pontificia Universidad Católica de Chile de Santiago de Chile. El objetivo del proyecto fue describir el coaching educacional como una estrategia para el perfeccionamiento docente en centros escolares. Este trabajo pretende realizar una revisión narrativa a modo exploratorio descriptivo

de esta estrategia. La metodología utilizada fue entrevistar a coaches ontológicos, quienes orientaron la búsqueda de información, la vinculación con la educación. Llegando a la conclusión que a partir de lo evidenciado sobre el Coaching Educacional, se plantea un cambio en el paradigma del desarrollo profesional de los docentes. Este cambio no solo ocurre a nivel del perfeccionamiento que asisten frecuentemente los docentes, al cual esta estrategia puede complementar, permitiendo mejorar la práctica, el desarrollo y la cultura profesional del centro escolar, sino también modificar la cultura escolar propia de cada centro, puesto que los profesores trabajan de manera aislada en una dinámica que no favorece una comunidad de aprendizaje.

Castro y Pozo (2012) realizaron una investigación denominada “Utilización del coaching individual en la gestión del cambio organizacional desde la perspectiva de consultores Senior de una Consultora de Recursos”, para optar el título de Psicología de la Universidad de Chile. Tuvo como objetivo general analizar la utilización del coaching individual en la gestión del cambio organizacional desde la perspectiva de consultores senior de una consultora de recursos humanos. Esta investigación de tipo exploratoria-descriptiva, profundiza sobre el uso, características, variables y resultados de la utilización del coaching individual como una herramienta en la gestión del cambio organizacional desde la perspectiva de consultores senior de una consultora de recursos humano. Llegando a la conclusión que el coaching es la herramienta que resulta importante para la gestión del cambio, ya que permite dar un apoyo especializado a las personas para desarrollar ciertas habilidades y/o competencias necesarias para el éxito del proceso, cabe destacar que el coaching es una herramienta más a considerar.

### **1.2.2. Antecedentes nacionales**

Julca (2011) se ejecutó una exploración “Influencia del Coaching como herramienta de gestión del talento humano en el nivel de Satisfacción Laboral de la Franquicia Pizza Hut - Real Plaza - Trujillo”. tuvo como objetivo analizar detalladamente el proceso del coaching y determinar el nivel de satisfacción laboral, de tal manera que permita conocer que aspectos se están desarrollando correctamente y cuáles son los que deben mejorar a fin aspectos que se llevan incorrectamente y potenciar los que se llevan de manera eficaz logrando su eficacia. Se utilizó el diseño descriptivo, así como el método analítico sistemático. Se aplicaron las tecnologías de recaudación de datos fueron la encuesta, la observación, análisis documental, llegando a la conclusión que el coaching influye significativamente en el nivel de satisfacción laboral de la franquicia Pizza Hut, por otro lado, el grado de satisfacción laboral del colaborador de Pizza Hut es alto ya que se ve reflejado en un 77% que está satisfecho pero tiene un 23% poco satisfecho.

Villegas (2015) se realizó una investigación “Influencia del Coaching en la gestión de Talento Humano en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías LTDA. Miraflores – 2015”. Tal objetivo adquirió prescribir el influjo del coaching en la misión de capacidad humanitario de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantía. Su población que está conformada por 52 trabajadores. Llegando a la conclusión que es importante la autocreencia en la empresa por la influencia que tiene en la gestión del talento humano y las mejoras que genera, por esta razón el coaching si influye en la gestión del talento humano mejorando significativamente el rendimiento del personal.

Moreno y Ramírez (2015) “Influencia del coaching como herramienta de gestión del talento humano en el nivel de satisfacción

laboral de las tiendas de Renzo Costa en la Ciudad de Trujillo en el año 2015” Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo. Se tuvo como objetivo general conocer la influencia del coaching como herramienta de gestión del talento humano en el nivel de satisfacción laboral de las tiendas de Renzo Costa en la Ciudad de Trujillo en el año 2015. La investigación tomo como población muestral a todos los trabajadores de la tienda Renzo Costa de la Ciudad de Trujillo, fueron 2 administradores, 2 en ventas y 2 en caja. En la técnica de recolección de datos se tomó a la encuesta y como instrumento fue el cuestionario, por lo consiguiente se logró a la ejecución que la atención de Coaching pudo mejorar las relaciones laborales en la tienda Renzo Costa de la Ciudad de Trujillo, por lo cual ahora un 100% de los colaboradores tienen en claro sus objetivos profesionales en la organización, así también, el 100% de los colaboradores se sienten satisfechos en su ambiente laboral

Cárdenas (2011) se realizó una investigación “Coaching y desempeño docente en la Provincia de Huancayo - 2011”. Para optar el grado de Magister en Educación. Su objetivo general era establecer la dominación de aplicación del coaching en el progreso del cometido de los catedráticos de la Provincia de Huancayo. La metodología de investigación fue tipo aplicativo, el estudio fue explicativo. Como población se tuvo a todos los educativos de los focos secundarios de Huancayo, la muestra fueron dos colegios dando un total en ambas instituciones a 79 docentes. Las técnicas fueron Fichaje, interrogación y en instrumentos fue ficha de desempeño docente, sesiones de aprendizaje. Llegando a la conclusión que la aplicación del coaching tiene una influencia positiva en el desarrollo del desempeño de los profesores.



### **1.2.3. Antecedentes locales**

Jiménez (2014) se efectuó una averiguación “Coaching como herramienta para mejorar el desarrollo laboral de los trabajadores Distrital de Marcavelica, Provincia de Sullana”. La sistemática fue de orientación cuantitativo, tuvo una cantidad finita permitiendo tener acceso para la realización el presente estudio y fue al personal que obra en la municipalidad Distrital de Marcavelica, fueron 112 trabajadores. Se concluyó que la aplicación del coaching permite desarrollar de manera eficiente las capacidades de los colaboradores, le permite ser más eficiente en su puesto de trabajo y poder tomar decisiones ante cualquier problema que pueda surgir en el municipio.

Peña y Ruiz (2007) realizaron una investigación “Eficacia de la estrategia metodológica centrada en el desarrollo de la atención para mejorar el desempeño académico de los niños de 1° y 3° grado de la I.E N° 15035 “Félix Joaquín Seminario Echeandía” en el año 2007. La población de estudio fueron 13 alumnos de 1er grado, 8 alumnos del 3er grado y 2 docentes haciendo un total de 23 personas. Las técnicas fueron la entrevista, observación y en cuanto a los instrumentos de recolección de datos fueron el cuestionario, la ficha de observación y la lista de cotejo. Consiguiendo a la terminación que las destrezas metodológicas que los docentes que plantean y utilizan son para mejorar la atención en los estudiantes posibilitan la capacidad inventora y favorece en el resultado de capacidades cognitivas.

## **1.3. Teorías relacionadas al tema**

### **1.3.1. Marco teórico**

#### **1.3.1.1. Origen de la palabra Coaching**

Launer (2008) la palabra coach es de origen francés y significa coche. En inglés el término también está asociado a diferentes formas de transporte. A finales del siglo XVIII, en Inglaterra, la conducción de

carruajes con varios caballos se trasformó en un deporte practicado por la alta sociedad, gracias a los procesos en la colección de arneses y construcción de rutas y caminos de calidad. Este nuevo deporte, que se puso rápidamente de moda, se llamó coaching. Hoy en día se entiende a dar al coaching en el sentido de entrenamiento, el coach es el que ayuda a encontrar el camino, a eliminar obstáculos y a sacar el mejor partido a nuestras capacidades.

#### **a. Coaching**

Delivré, citado por Launer (2008), el coaching es un acumulado de entrevistas realizadas a un ente (coachee) por un competitivo (coach), con la finalidad de ayudarlo a alcanzar sus objetivos y perseguir el éxito, tanto en su vida personal y profesional.

IFC, citado por Launer (2008), considera al coaching como un proceso continuo que permite al cliente obtener respuestas positivas en su desarrollo personal y profesional. A través de este proceso, el cliente interioriza nuevos conocimientos, mejora su productividad y calidad de vida.

#### **b. Figuras afines del Coaching**

Launer (2008) en la vida de las personas y las empresas es cada vez más frecuente recurrir a la ayuda externa. Pero para que sea efectiva habrá de elegir en cada momento la modalidad más correcta.

- La Consultoría: es la contratación de los servicios de expertos ajenos a la empresa que aportarán conocimientos y experiencias. Tiene por objetivo aumentar el rendimiento de un tema dado y casi nunca se dirige a la trasformación individual en busca de la eficacia personal.
- El Counselling: relación entre un cliente y terapeuta, el paciente busca la resolución de un problema y el profesional dirige su esfuerzo hacia el pasado del individuo para poder identificar los

elementos que generan malestar o limitaciones que hacen infeliz a la persona.

- El Mentoring: relación profesional entre dos personas y tiene por objetivo la transmisión de conocimientos, experiencia y competencias.
- El Monitoring: suele consistir en la contratación de un experto externo, cuyo objetivo se centra en el desarrollo de las competencias de una persona.
- La Formación: tiene por objetivo aportar conocimientos y para ellos se sirve de varias herramientas pedagógicas que pueden variar en función de la materia a impartir.

### **c. Características del coaching**

Whitmore (2010) especifica cinco características relacionadas al coaching, las cuales se detallan a continuación.

- Concreta: está guiada en mandos que toman ser perfeccionadas. El coach debe utilizar un locución sereno, y vivifica a la sujeto quien sé inventando “coacheada” a ser específica. Se encamina a los aspectos objetivos y descriptivos del desarrollo. Ambas partes deben entender lo que se está discutiendo en el dialogo, para que puedan llegar a un buen fin.
- Interactiva: se manifiesta un intercambio de información, en lo cual, se dan preguntas y respuestas generando, un intercambio de ideas con el integral involucramiento de uno y otro partes, coach y coachee.
- Responsabilidad compartida: el entrenador como subordinado, ambos tienen la responsabilidad compartida en trabajar juntos para la mejora continua del rendimiento. Los participantes comparten la responsabilidad de hacer que la conversación sea lo más útil posible y de mejora el rendimiento.
- Forma específica: esta determina por dos factores principales como el objetivo de la conversación definida y el flujo de la

conversación, implica una primera fase en la que se expande la información y luego se enfoca en aspectos específicos en la media que los participantes logran la meta acordada al comienzo de la conversación.

- Respeto: el coach que maneja este guía muestra en todo tiempo su sumisión por la persona que recoge el coaching.

#### **d. Objetivos del Coaching**

Shanaro (2007) el propósito del coaching se puede centrar en 4 dimensiones:

- Desarrollar su potencial: optimizar su potencial y tener éxito en una misión desarrolladora.
- Adaptarse a nuevas necesidades: a las tendencias del entorno y del negocio y transitar hacia el cambio de rol.
- Mejorar su contribución: el desempeño, lograr objetivos y resolver una situación problemática.
- Identificarse con la empresa: visión, misión valores, estrategia

#### **e. Etapas del coaching**

Launer (2008) un proceso de coaching se divide en cuatro etapas:

- Objetivos: los objetivos deseados.
- Realidad: estudio de la realidad, de las condiciones de partida.
- Opciones: o alternativas en la acción.
- Voluntad: puesta en práctica las soluciones y voluntad para llevarlas a cabo.

#### **f. Los actores del coaching**

Launer (2008) en un proceso de coaching participan, desde el comienzo tres actores principales:

- El cliente: la empresa contratante.
- El coachee: el receptor del coaching, que trabaja para la empresa.
- El coach: puede haber sido seleccionado por la empresa o por el coachee.

#### **i. Prototipos de coaching**

Launer (2008), el Coaching también se puede relacionar de alianza a la representación en la que se descifra la dependencia con el coach en:

- Career coaching: se trata de un acompañamiento centrado en el desarrollo de un profesional dentro de una estructura o bien para personas con una actividad profesional que busca ayuda para construir un plan de acción o clarificar qué quieren en relación con su vida.
- Life coaching: se utiliza para designar al coaching de acompañamiento global en algún momento de la vida. Ante un panorama que la persona considera como un periodo importante, crucial o esencial en su vida.
- Coaching para emprendedores: está dirigida a personas que ya tienen su propia empresa y busca un mayor rendimiento personal o a personas que han decidido emprender su propia aventura empresarial.
- Coaching telefónico/ a distancia: algunos profesionales del coaching han optado por aprovechar las modernas tecnologías de las telecomunicaciones para mantener el contacto o incluso desarrollar todo el proceso de coaching a pesar de las distintas geografías.

#### **1.3.1.2. Eficacia**

Griffin (2013) nos dice que la eficacia influye hacer lo correcto, y se llevara a cabo como la organización reacciona o influye en su

entono, sin embargo la eficacia no es una tarea fácil, la clave está en entender el entorno en el que funciona la organización. La eficacia es el grado al que la organización satisface las demandas y las expectativas de los demás.

### **Eficiencia**

Badia (2013) afirma que un individuo es eficaz cuando recorta los capitales o peculios, disipa inconvenientes, guarda consumos, desempeña con sus labores y obligaciones, faculta a sus seguidores, pero no continuamente consigue los cabos esperados, a pesar de su esfuerzo.

### **Efectividad**

Badia (2013) define a una persona efectiva aquella que consigue las metas u objetivos marcados en un inicio, minimizando recursos. Cuando se habla de efectividad, se está haciendo referencia a la capacidad o habilidad que se demuestra cuando se obtiene un resultado esperado o deseado, a partir de una acción, minimizando obstáculos. Es decir, una persona efectiva es una persona eficaz y a la vez, es eficiente.

Por lo tanto, una persona que es efectiva tiene unas cualidades y si no las tiene al inicio si se pueden lograr con esfuerzo, entrenamiento y formación adecuada para:

1. Lograr capacidad de liderazgo, a fin de guiar y convencer a otras personas sobre la viabilidad de una idea, consiguiendo cambios, orden comunicacional, progreso y estabilidad en el ambiente.
2. Tener visión de futuro, con el objetivo de resolver un problema actual para obtener un futuro factible. Se tomaran más decisiones correctas.
3. Generar acciones por decisión o iniciativa propia.
4. Desarrollar nuestro talento

## **Comunicación efectiva**

LLacuna y Pujol (2008, P. 14) la comunicación efectiva es aquella que produce en el receptor, los cambios y reacciones positivas deseadas. Dentro de la organización pueden trabajar en armonía, cooperar e interpretar las necesidades y las actividades. Para que esto suceda debe existir claridad, integración, equilibrio, moderación y la evaluación.

## **Comunicación asertiva**

Anguiano (2004) manifiestan que es decir lo que uno piensa, defendiendo los propios derechos, interés o necesidades sin agredir u ofender a nadie, ni permitir ser agredido u ofendido. Se manifiesta en el lenguaje no verbal, como en la postura corporal, en los gestos del cuerpo, en la expresión facial y en la voz. Una persona asertiva suele ser tolerante, acepta los errores, propone soluciones factibles sin ira, se encuentra segura de sí misma y frena pacíficamente a las personas que les atacan verbalmente.

## **Desempeño**

Campbell citado por Valera (2010) quien señala que el cargo se representa al contiguo de direcciones esperadas de un colaborador, al principio por la cual se estipula a cualquiera, es decir, el desempeño es la actuación deliberada de mandos distinguidos para adquirir las fines tanto personales como de la estructura.

## **Delegación de tareas**

Musso (2005) define la comisión como un traspaso de faenas, ocupaciones, poderes y jurisdicción, que se perpetra entre una persona que sojuzga un cargo superior, a un menor jerárquico para que aplique en un campo definido y limitado, habitualmente con un objetivo definido.

## **Ética profesional**

Bolivar (2005) explica que si bien la ética profesional tiene principios morales propios, como ética aplicada se estructura también de los “bienes propios, metas, valores y hábitos de cada ámbito de actuación profesional”

## **Gestión del cambio**

Según Calderón y Navarro (2004, p.94) explican que la cometido del negocio es la desplazamiento de imaginar hacia donde se han enfocar los atrevimientos de la estructura.

## **Habilidad**

Pastor (2006) define como experiencias señaladas que educan a un individuo para producir una obra sintetiza de forma triunfante. Toda persona posee distintas habilidades.

## **Identificación laboral**

Según Robbins, (2009, P.79) define que es el estado en que un colaborador se equilibra con la alineación en exclusiva y las términos de ésta, y que desea mantener su relación con ella. La persona debe identificarse con la visión, misión, los valores que tiene la empresa.

## **Satisfacción**

Alles (2008) define como un acumulado de efectos y alteraciones propicias o perjudiciales sobre el pie del cual los practicantes meditan su responsabilidad.es una actitud efectiva, una sensación de relativa gusto o despecho por algo. La complacencia profesional se fortifica cuando se usan las buenas conocimientos en elemento de recursos humanos, cuando se instituyen ciertos esquemas organizacionales entre otros, aquellos encaminados a dar mayor colaboración y más y mejor información a las personas.



## **Trabajo en equipo**

Alles (2004) explica que es la habilidad de participación activa hacia una meta común, supone facilidad para la relación interpersonal y capacidad para comprender la repercusión de las propias acciones en el éxito de las acciones del equipo.

### **1.4. Formulación del problema**

#### **1.4.1. Pregunta general**

¿Qué estrategias de coaching se pretenden para comenzar la eficacia en el trabajo de los docentes de la I.E.P. Divino Maestro?

#### **1.4.2. Preguntas específicas**

- 1) ¿De qué forma se puede promover la gestión del cambio en el compromiso de los docentes de la I.E.P. Divino Maestro, Sullana - 2017?
- 2) ¿Qué tipo de liderazgo se necesita para originar la validez en la responsabilidad de los docentes de la I.E.P. Divino Maestro, Sullana - 2017?
- 3) ¿Cuáles son las competencias que permitirán promover la eficacia en el trabajo de los docentes de la I.E.P. Divino Maestro, Sullana - 2017?
- 4) ¿De qué manera se puede renovar el servicio de los docentes de la I.E.P. Divino Maestro, Sullana - 2017?
- 5) ¿Qué acciones son necesarias para mejorar el nivel de satisfacción de los pedagógicos de la I.E.P. Divino Maestro?

### **1.5. Justificación del estudio**

La sondeo se explica de modo pericia y social, porque a través del desarrollo del tesis, se busca conocer el cambio que puede tener la institución mediante el uso de la herramienta del coaching, logrando beneficiar al recurso humano en la Institución Educativa, en este caso tomando a los docentes, garantizando la consecución de un ambiente con excelente armonía, desarrollo de un buen trabajo en equipo e individual, centrándose en la capacidad de mejorar el comportamiento de los profesores, sus satisfacción y responsabilidad de los mismos. Por ello, resulta necesaria que exista este tipo de herramientas de mejora, con el fin de impulsar la eficacia en el centro laboral.

La escudriñamiento además se razona de forma técnica porque utilizará como referencia para futuras pesquisas, asimismo se plantearan procedimientos que puedan seguir la población en estudio, con el fin de ser aplicados y mejorar su forma de trabajo. La puesta en marcha del coaching dentro de la institución, permitirá minimizar procesos, realizando actividades en equipo que permitan garantizar la satisfacción de los usuarios. Mediante la identificación del liderazgo adecuado, se podrá promover una cultura orientada a la gestión del cambio para mejoras institucionales y de manera personal.

Por último la presente investigación pretende determinar las estrategias de coaching que accedan arrancar la vigencia en el encargo de los docentes, con el fin de poder obtener resultados positivos, considerando que en toda Institución Educativa, la formación de su personal docente debe consistir en una prioridad debido a que es el responsable directo de la función docente en el aula. Según Lizano (2017, UGEL de Sullana, blog) el trabajo de las profesoras del nivel inicial es muy competitivo, por el gran talento que las caracteriza de poder asumir el rol de ayudarles a los niños de crecer, lograr capacidades, desarrollar habilidades.

## **1.6. Objetivos**

### **1.6.1. Objetivo general:**

Determinar las estrategias de coaching que se requieren para abrir el valor en la labor de los educativos de la I.E.P. Divino Maestro, Sullana - 2017.

### **1.6.2. Objetivos específicos:**

- 1) Determinar de qué manera se puede promover la gestión del cambio en la faena de los magistrales de la I.E.P. Divino Maestro, Sullana - 2017.
- 2) Determinar el tipo de liderazgo necesario para promover la eficacia en el trabajo de los docentes de la I.E.P. Divino Maestro, Sullana - 2017.
- 3) Plantear las competencias que permitan suscitar la eficacia en el trabajo de los docentes de la I.E.P. Divino Maestro, Sullana - 2017.
- 4) Determinar de qué manera se puede perfeccionar la práctica de los didácticos de la I.E.P. Divino Maestro, Sullana - 2017.
- 5) Establecer las acciones que mejoren el nivel de satisfacción de los docentes de la I.E.P. Divino Maestro, Sullana – 2017.

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Diseño de investigación**

La investigación realizada fue de tipo no experimental pues no existe una manipulación de alguna variable. Se explica como una observación de manera natural de cómo se da la aparición de nuevos fenómenos para ser analizados. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

Asimismo se trató de una investigación transversal ya que en una sola etapa se realizó el recojo de datos. Se estima como una investigación mixta pues abarcan datos, cualitativos y cuantitativos para la solución al planteamiento del problema. Vera (2010) explica que se utilizan métodos y técnicas estadísticas, tanto recolectar los datos y luego analizarlos posteriormente.

Finalmente se trata de una investigación descriptiva, pues como lo manifiesta Hernández, Fernández y Baptista (2014), se buscó describir situaciones, es decir cómo se manifiesta determinado fenómeno.

### **2.2. Variables, Operacionalización**

#### **2.2.1. Coaching:**

El coaching es un acumulado de entrevistas realizadas a un elemento (coachee) por un perito (coach), con la finalidad de ayudarlo a alcanzar sus objetivos y perseguir el éxito, tanto en su vida personal y profesional. (Delivré, citado por Launer, 2008, P. 22).

#### **2.2.2. Eficacia:**

La eficacia influye hacer lo correcto, y se llevara a cabo como la organización reacciona o influye en su entorno. La eficacia es el grado al que la organización satisface las demandas y las expectativas de los demás. (Griffin 2013, P. 86)

### 2.2.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
V1: Coaching	“El coaching es un contiguo de entrevistas realizadas a una persona (coachee) por un profesional (coach), con la finalidad de ayudarlo a alcanzar sus objetivos y perseguir el éxito, tanto en su vida personal y profesional” (Delivré, citado por Launer, 2008, p. 22 )	Gestión del cambio	Se valorará las ejercicios que se deben efectuar para alcanzar mejoras en los docentes de la institución por ello se empleará interrogatorio, guía de entrevista y guía de expectación.	Conocimiento situacional real de la I.E.	Ordinal
				Fortalezas y Debilidades de los recursos materiales y metodológicos.	
				Ética profesional	
				preocupación por la labor docente	
				Interés en el estudiante	
				Compromiso laboral	
		Liderazgo	Se analizará la importancia de un correcto liderazgo con los instrumentos informe, guía de entrevista y guía de observación.	Delegación de tareas	Ordinal
				Labor en conjunto	
				Información efectiva	
		Competencias	Se tendrá en cuenta las competencias del personal, necesarias para mejorar el trabajo institucional.	Aptitudes técnicos y conceptuales	Ordinal
				Habilidad	
				Actitud	

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Indicadores	Escala de Medición
V2: Eficacia	La eficacia influye hacer lo correcto, y se llevara a cabo como la organización reacciona o influye en su entono, sin embargo la eficacia no es una tarea fácil, la clave está en entender el entorno en el que funciona la organización. La eficacia es el grado al que la organización satisface las demandas y las expectativas de los demás. Según Griffin (2013, P. 86)	Desempeño	Se evaluarán el nivel de práctica de los docentes, a través de los instrumentos antes mencionados.	Cumplimiento de metas	Ordinal
		Satisfacción	Se evaluará el nivel de satisfacción de los docentes. A través de los instrumento del Cuestionario y guía de entrevista y la guía de observación.	Participación eficaz	Ordinal
				Identificación laboral	
				Reconocimiento de logros	

## **2.3. Población y muestra**

### **2.3.1. Población**

La unidad de análisis permite identificar quien se va a medir y quienes nos brindan la información estrecha para resolver los enigmas exteriorizadas. Las componentes de análisis serán: el personal directivo y personal docente (varones y mujeres) que laboran en la I.E.P. “Divino Maestro” de la Ciudad de Sullana

- a) Docentes: está comprendida por 39 docentes varones y mujeres de la Institución Educativa Privada “Divino Maestro”.
- b) Asimismo, el personal directivo: conformada por la directora (01)

### **2.3.2. Muestra**

En la presente investigación la población es 40, entonces,  $N=n=40$

### **2.3.3. Criterios de selección**

- a) En razón de inserción serán aquellos docentes varones y mujeres que tienen un contrato fijo.
- b) Los criterios de exclusión serán los docentes que recién han ingresado a la I.E y tienen menos de 3 meses trabajando.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1. Técnicas**

**Encuesta:** se emplearon una continuación de consultas al personal docente para conocer su desarrollo dentro de la Institución.

**Entrevista:** se acopiaron las desiguales veredictos de la directora de la I.E lo cual permitió recoger información precisa aproxima de las variables en tratado.

**Observación:** es una práctica apoyada en estudios y observación de la actuación de la unidad en estudio, en el reciente escudriñamiento se coleccionó averiguación acerca del entorno real de la plana educativo, para conocer el grado de compromiso y de ética. Estará dirigido a los docentes.

### **2.4.2. Instrumentos**

**Cuestionario:** Para el actual sondeo se administraran cuestiones para mando adquirir búsqueda que nos admita tener despejada el medio en estudio.

**Guía de entrevista:** posan en problemas delimitadas que fueron encaminadas a la directora de la institución para estar al tanto el medio actual como descargan los pedagógicos sus actividades.

**Guía de observación:** aprobó la elaboración de fichas más inmediatos a a manera empiezan en la condiciones de la identidad.



#### **2.4.3. Validez**

Para la presente investigación la validez de contenido se determinará mediante el juicio de 3 expertos relacionados con el tema, quienes apoyaron los elementos que se adaptarán a las dimensiones, variables y que son relevantes para el prototipo y la naturaleza de la exploración.

#### **2.4.4. Confiabilidad**

La confiabilidad asintió echar de ver el valor en que el instrumento manipulado generará derivaciones durables y ligadas a la situación en artículo. Métodos de análisis de datos

En el caso del instrumento cuantitativo (cuestionario) que está dirigido a los docentes de la Institución fue procesado mediante el paquete estadístico SPSS versión 21.0, lo cual permitió presentar los resultados mediante tablas para su mayor entendimiento. El análisis de resultados se utilizó elementos de la estadística descriptiva como promedios y desviaciones estándar

#### **2.5. Aspectos éticos**

La ética es parte importante dentro del desarrollo de una investigación, por lo que cumplió con ciertos principios durante del desarrollo del proyecto. Es importante resaltar el respeto por la propiedad intelectual, la cual se reflejará en citar a los autores adecuadamente, según las normas APA.

### III. RESULTADOS

Para determinar el coaching como herramienta para promover la eficacia en el trabajo de los docentes de la I.E.P. Divino Maestro, se aplicó:

El sondeo estuvo enfocado en los docentes de la I.E.P. Divino Maestro que permite conocer aspectos importantes que intervienen en el desarrollo del trabajo de los docentes.

La guía de entrevista fue aplicada a la directora de la I.E para indagar sobre el trabajo que vienen realizando los docentes en los postreros tiempos. La guía de observación permitió obtener datos sobre la realidad en la I.E.P. Divino Maestro y en lo que atañe a coaching como herramienta para suscitar la eficacia en el trabajo de los docentes.

Los efectos se muestran a continuidad, en apartados, asumiendo en cuenta los objetivos de la averiguación.

#### 3.1 Evaluación de la gestión del cambio

**Tabla 1. Conocimiento de las Normas de la IE.**

Conocimiento	Nº	%
Si	39	100.0
Total	39	100.00

Origen: Examen afanoso a los docentes

El artículo da cálculo que todos los docentes conocen las normas de la I.E. En una organización y en especial en las que se relacionan con la educación, es fundamental conocer las normas que rigen su funcionamiento; el conocimiento que tienen los docentes de la normatividad de su I.E, permite que conozcan la misión y visión propuestas por la institución, así como las políticas, directrices y normas impartidas por la dirección; este conocimiento facilita la convivencia entre los miembros de la comunidad educativa y permite mantener el orden y la disciplina.

**Tabla 2. Fortalezas y debilidades de los recursos materiales y metodológicos de la I.E.**

Ítems (n=39)	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
2. Cuenta con los recursos requeridos para la ejecución de su tarea	2	5.1%	23	59.0%	12	30.8%	2	5.1%	0	.0%
3. Utiliza las tic. para apoyar su práctica docente	11	28.2%	18	46.2%	7	17.9%	3	7.7%	0	.0%

Principio: Pregunto a los docentes

Las secuelas dimiten en certeza que la institución prácticamente no cuenta con recursos para la ejecución de las tareas y tampoco utiliza tecnologías de información y comunicación para apoyar las prácticas docentes. Solo el 5.1% y 7.7% de encuestados consideran que si existen dichos recursos y tecnologías. Los recursos materiales y metodológicos son muy importantes en las enseñanzas que brinda el docente en el salón de clase, porque son una ayuda para ellos y así obtener óptimos resultados en las enseñanzas que reciben los estudiantes.

**Tabla 3. Ética profesional**

Ítems (n=39)	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
4. La relación con sus compañeros de trabajo son buenas	17	43.6%	16	41.0%	5	12.8%	1	2.6%	0	.0%

Comienzo: Interrogatorio a los docentes

Con relación a la ética profesional los docentes investigados piensan que la relación con sus compañeras no es de lo mejor; solo el 12.8% considera que dichas relaciones son buenas a veces y un solo docente indica que casi siempre son buenas. La ética profesional se basa en el conjunto de valores que posee cada ser humano, los docentes investigados carecen de valores éticos que son una guía de comportamientos que regulan la conducta de un individuo.

**Tabla 4. Interés en el estudiante**

Ítems (n=39)	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
7. La relación que tiene con sus estudiantes son efectivas para solucionar problemas	14	35.9%	17	43.6%	8	20.5%	0	.0%	0	.0%
8. La relación con los padres son enriquecedoras y constructivas	4	10.3%	24	61.5%	8	20.5%	3	7.7%	0	.0%
9. Para Ud. la educación de sus alumnos es primero que sus intereses personales	4	10.3%	11	28.2%	14	35.9%	7	17.9%	3	7.7%

Comienzo: Sondeo laborioso a los educativos

Con relación al interés en el estudiante, la opinión mayoritaria coincide en que la relación que mantienen con sus estudiantes casi nunca o nunca son efectivas para resolver los problemas; tampoco existen relaciones constructivas y enriquecedoras con los padres. En otro de los aspectos evaluados, los docentes coinciden mayoritariamente que a veces la educación de sus alumnos es primera que sus intereses particulares.

**Tabla 5. Compromiso laboral**

Ítems (n=39)	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
10. Ud. percibe que la dirección se preocupa por su desarrollo personal	5	12.8%	25	64.1%	8	20.5%	1	2.6%	0	.0%
11. La dirección brinda estímulos a la innovación	4	10.3%	25	64.1%	9	23.1%	1	2.6%	0	.0%

Arranque: Estudio diligente a los educativas

Los docentes asimismo comparten la opinión que la dirección prácticamente no se preocupa por su desarrollo personal; sólo el 20.5% considera que se preocupa a veces y un solo docente indica que casi siempre existe dicha preocupación. Tampoco hay muchas evidencias que la dirección

brinde estímulos para la innovación; en este caso un docente indica que si existen tales estímulos, en cambio el 23.1%, refiere que solo existen a veces.

### Interpretación:

En la evaluación de la gestión del cambio, el único aspecto positivo es el conocimiento que tienen los docentes de las normas de la I.E., luego se encontró que la institución prácticamente no cuenta con recursos materiales para el cumplimiento de las tareas, y tampoco hace uso de las tecnologías de la información y comunicación. Estas limitaciones dificultan el acceso a nuevos contenidos y enfoques educativos que actualmente predominan en el mundo; tampoco permiten que los docentes se actualicen continuamente y que puedan insertarse en la nueva sociedad del conocimiento.

Otro aspecto desfavorable en la gestión del cambio es las deficientes relaciones que existen entre los compañeros, lo que puede dificultar el trabajo en equipo y también limita la posibilidad de compartir información. En cuanto al interés en el estudiante, los resultados tampoco son alentadores; éste se ve limitado por las relaciones poco efectivas que tienen los docentes con sus estudiantes lo que no les permite solucionar los problemas que se presentan; estas situación se agrava por la mala relación que existe con los padres y porque la mayoría de docentes solo a veces tiene en primer lugar a sus estudiantes antes que sus intereses personales.

### 3.2. Tipo de liderazgo “Divino Maestro” Sullana – 2017

**Tabla 6. Delegación de tareas**

Ítems (n=39)	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
12. Ud. delega en sus estudiantes tareas que generen un reto	0	.0%	3	7.7%	8	20.5%	19	48.7%	9	23.1%
13. Ud. acepta la delegación de tareas que realiza la directora	1	2.6%	7	17.9%	5	12.8%	16	41.0%	10	25.6%

Inicio: Lista diligente a los magistrales

El disertación renuncia en realidad que los docentes prácticamente si delegan tareas a los estudiantes; sólo el 7.7% considera que casi nunca delega dichas tareas. Los docentes también aceptan la delegación de responsabilidades que realiza la directora, solo el 17.9% casi nunca las acepta. Se sabe que la delegación es la transferencia de tareas que se realiza entre una persona que ocupa un cargo superior, a una inferior, normalmente para un objetivo específico. Lo cual le proporciona a la persona la responsabilidad para pueda ejecutar esas tareas.

**Tabla 7. Trabajo en equipo**

Ítems (n=39)	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
14.El trabajo en equipo permite que las tareas se realicen más rápido	5	12.8%	12	30.8%	9	23.1%	8	20.5%	5	12.8%
15.El trabajo en equipo permite aprender más	5	12.8%	13	33.3%	8	20.5%	8	20.5%	5	12.8%

Partida: Relación laborioso de didácticos

Los derivaciones del estudio desisten en convicción que el 30.8% de docentes considera que el trabajo en equipo casi nunca permite que las tareas se realicen más rápido y 33.3% que éste permite aprender más. Se tiene en claro que el trabajo en equipo es la unión de dos o más personas organizadas de una forma determinada las cuales cooperan para lograr un fin común, lo cual se evidencia todo lo contrario tienen un gran problema al trabajar en equipo y poder aprender más.

**Tabla 8. Comunicación efectiva**

Ítems (n=39)	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
16. Ud. emplea la comunicación empática	0	.0%	10	25.6%	16	41.0%	8	20.5%	5	12.8%
17. Ud. tiene la habilidad para escuchar activamente	1	2.6%	12	30.8%	17	43.6%	5	12.8%	4	10.3%

Origen: Examen afanoso a los educativos

En cuanto a la noticia efectiva, ésta prácticamente 13 docentes entre casi siempre y siempre se practica en la I.E. investigada; la mayoría solo a veces emplea la comunicación empática y la habilidad para escuchar activamente. El estudio indica que solo el 41.0% emplea a veces dicho tipo de comunicación, en tanto que el 43.6% también a veces tiene la habilidad para escuchar activamente. La comunicación efectiva es una forma de comunicación, que logra que quien transmite el mensaje lo haga de modo claro y entendible, es un poco preocupante la situación de los docentes porque existe un gran porcentaje que solo a veces lo ponen en práctica.

### **Interpretación:**

En relación al liderazgo, éste prácticamente si existe en la I.E. no en todos pero si en su mayoría, por parte de los docentes y de la directora; los docentes si evidencian capacidad para delegar tareas, y si aceptan tareas que les delega la directora, pero en el trabajo en equipo es uno de los puntos débiles; en primer lugar los docentes no valoran el potencial que tiene para alcanzar los logros y metas institucionales y personales; los investigados consideran que dicha forma de trabajo no facilita la ejecución de las tareas, y tampoco contribuye a que aprendan más. El trabajo en equipo permite una mayor integración de los estudiantes, mayor motivación y también una mayor riqueza de conocimientos y aporte de ideas; los integrantes interactúan compartiendo experiencias en función a un objetivo común, el logro de las metas.

La comunicación efectiva es otro de los aspectos poco favorables; los docentes muy poco utilizan la comunicación empática, lo que se dificulta por la carencia de habilidades para escuchar activamente. La comunicación en las organizaciones es uno de los aspectos fundamentales para el desarrollo de las actividades institucionales, ayuda a construir relaciones fuertes, facilita la transmisión de información importante, permite la retroalimentación de los procesos y mejora el trabajo en equipo.

### 3.3. Competencias

**Tabla 9. Conocimientos técnicos y conceptuales**

Ítems (n=39)	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
18. Lleva a la práctica procesos de enseñanza y aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional	6	15.4%	10	25.6%	9	23.1%	14	35.9%	0	.0%

Fuente: Estudio aprovechado a los docentes

Con afinidad a las competencias técnicas y conceptuales, el estudio deja en claro que los docentes a veces o casi siempre llevan a la práctica los know-how de saber enseñanza de forma cierta, creativa e descubridora de acuerdo a su contexto institucional; pero un 25.6% refiere hacerlo casi nunca. Las competencias que deben tener todos los docentes en la I.E tienen que abarcar conocimientos, tanto, técnicos como conceptuales, pero se evidencia que existe un porcentaje regular que nunca o casi nunca lleva a la práctica este tipo de procesos de enseñanzas ni creativa ni innovadora.

**Tabla 10. Habilidad**

Ítems (n=39)	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
19. Ud. afronta con destreza la conducta negativa de sus estudiantes	12	30.8%	18	46.2%	9	23.1%	0	.0%	0	.0%
20. Ud. posee la destreza para interactuar con los educandas fácilmente	11	28.2%	21	53.8%	6	15.4%	1	2.6%	0	.0%

Principio: Pregunta estudiantil a los docentes

El memoria también revela que los docentes mayormente no saben afrontar con destreza la conducta negativa de sus estudiantes; sólo el 23.1%, refiere hacerlo a veces; tampoco existen muchas evidencias de que los docentes tengan la habilidad para interactuar fácilmente con los estudiantes; en este caso



el 15.4% indica que a veces puede interactuar con sus estudiantes, mientras que un solo docente refiere que interactúa casi siempre.

**Tabla 11. Actitud**

Ítems (n=39)	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
21.Ud. toma decisiones efectivas ante la presencia de actitudes negativas	10	25.6%	24	61.5%	5	12.8%	0	.0%	0	.0%
22.Ud. mantiene el autocontrol	12	30.8%	19	48.7%	8	20.5%	0	.0%	0	.0%

Comienzo: Interrogatorio aprovechado a los magistrales

La actitud que asumen los docentes tampoco es muy favorable; la mayoría no suele tomar decisiones efectivas ante la presencia de actitudes negativas; los únicos que lo hacen a veces solo suman 12.8%. La mayoría de docentes tampoco mantienen el control de sus acciones; los únicos que lo hacen a veces suman 20.5%. La actitud que se evidencia en los docentes es muy desfavorable ante la presencia de actitudes negativas lo cual no pueden mantener un autocontrol. La actitud nos demuestra la capacidad que tiene una persona para superar o afrontar cierta situación negativa.

### **Interpretación:**

La exposición dimite en convencimiento que los docentes de la I.E investigada poco cuentan con competencias para promover la eficacia en el trabajo; los conocimientos técnicos y conceptuales mayormente no son contextualizados, lo que conlleva a que los procesos de enseñanza aprendizaje no sean llevados a la práctica de manera efectiva. Las habilidades para tratar e interactuar con los estudiantes son limitadas, los docentes no afrontan con destreza la conducta negativa de sus estudiantes.

Tampoco hay evidencias de que las decisiones que toman los docentes sean efectivas, lo que dificulta el tratamiento de actitudes negativas; otro aspecto que agrava esta situación es la falta de capacidad para mantener el control.

Hoy en día es fundamental que los docentes cuenten con una serie de competencias que les permitan enfrentar los nuevos retos en materia pedagógica; la diversificación cultural hace que la institución educativa cuente con grupos extremadamente heterogéneos, con diversidad de problemas a los cuales se tienen que enfrentar en sus labores diarias. El docente tiene que estar preparado, tanto desde el punto de vista cognitivo como emocional, lo que no se vislumbra en los docentes investigados.

### 3.4. Desempeño

**Tabla 12. Cumplimiento de metas en la IE**

Ítems (n=39)	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
23.Ud. siempre logra alcanzar sus metas propuestas	3	7.7%	10	25.6%	14	35.9%	8	20.5%	4	10.3%
24.Ud. siente que la dirección lo impulsa a lograr sus metas impuestas	3	7.7%	20	51.3%	12	30.8%	4	10.3%	0	.0%

Inicio: Cuestionario laborioso a los didácticos

El estudio muestra que la mayoría de pedagógicos a veces logra alcanzar las metas propuestas; solo el 20.5%, lo logra casi siempre; el incumplimiento también se manifiesta en la falta de estímulos por parte de la dirección para lograr las metas propuestas; este último punto, solo el 30.8%, refiere que la dirección lo impulsa a veces a lograr dichas metas. Los docentes de la I.E. tienen expectativas que quieren adquirir o lograr pero para ello deben reunir condiciones que por lo general no están a la mano.

### Interpretación:

La falta de cumplimiento de metas por parte de los docentes y la carencia de motivación de la dirección para lograrlas, tienen resultados desaprobaciones en el logro de los objetivos institucionales; este resultado implica la falta de compromiso de todos los agentes mencionados y la carencia de un plan estratégico que los guíe hacia objetivos y metas mayores. Los cambios actuales requieren de profesionales proactivos que tengan un propósito definido en su

vida, que los conduzca a enfrentar los retos que se les presentan en su actuación diaria y que de manera general contribuyan al logro de los objetivos institucionales.

### 3.5. Nivel de satisfacción

**Tabla 13.Participación eficaz**

Ítems (n=39)	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
25.Ud. participa activamente en los programas de mejora institucional	3	7.7%	5	12.8%	10	25.6%	16	41.0%	5	12.8%
26.Ud. se siente motivado a brindar sugerencias de mejora en la labor que realiza	4	10.3%	14	35.9%	15	38.5%	4	10.3%	2	5.1%

Comienzo: Lista aplicado a los instructivas

Se resignan en convicción que la participación de los docentes en los programas de mejora es buena; solo el 12.8% refiere que casi nunca participa en los programas de mejora institucional. En cuanto a la motivación por parte de los docentes para brindar sugerencias de mejora en la labor que realizan un 38.5% solo a veces se sienten motivados para brindar sugerencias de mejora; sin embargo, se encontró un grupo de docentes, 10.3%, que casi siempre si sienten dicha motivación.

**Tabla 14. Identificación laboral**

Ítems (n=39)	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
27. Ud. se siente contento de pertenecer a la I.E	4	10.3%	7	17.9%	11	28.2%	12	30.8%	5	12.8%
28. Ud. se siente bien de la labor que realiza en la I.E	3	7.7%	8	20.5%	10	25.6%	13	33.3%	5	12.8%

Inicio: Relación trabajador a los didácticos

En lo concerniente a la motivación laboral, los docentes a veces o casi siempre se sienten contentos de pertenecer a la IE y casi siempre se sienten bien en la labor que realizan. El compromiso viene a ser una decisión personal. El docente que se siente comprometido con la labor que realiza en la I.E va proyectar sus energías para conseguir su propósito, en este caso, sentirse bien de la labor que está realizando y contento de pertenecer a su centro laboral.

**Tabla 15. Reconocimiento de logros**

Ítems (n=39)	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
29. Ha recibido un reconocimiento público por parte de la I.E	1	2.6%	7	17.9%	13	33.3%	13	33.3%	5	12.8%

Partida: Sondeo afanoso a los instructivas

Otro de los aspectos en lo que se refiere a reconocimiento de logros; solo el 33.3%, manifiesta que a veces y otro casi siempre refiere haber recibido dicho reconocimiento con bastante frecuencia. Sabemos que el reconocimiento de logros es esencial y como seres humanos lo necesitamos, si bien existen varias maneras de expresar reconocimiento, puede ser según los años que se tiene trabajando o logros profesionales. Es una manera simple, objetiva y automática de comunicar a su gente que se le valora.

**Tabla 16. Otorgamiento de beca de estudios a los docentes por parte de la IE o del estado**

Otorgamiento de beca	Nº	%
Si	6	15.4
No	33	84.6
Total	39	100.0

Germen: Pregunta aplicado a los docentes

Los descubrimientos también dan cuenta que la cifra de docentes de la institución que han recibido alguna beca por parte de la IE o por parte del estado, solo suma 15.4%, mientras que la mayoría restante no han tenido esa oportunidad. En la I.E.P. Divino Maestro son muy pocos los docentes que han recibido este tipo de reconocimientos públicos, pero a pesar de ello, esto demuestra que hay docentes sí que son premiados por su gran esfuerzo que realizan, y esto es motivo de ejemplo para que los demás docentes puedan obtener uno.

#### **Interpretación:**

Los docentes investigados se hallan un poco insatisfechos en la I.E.P. “Divino Maestro”, Sullana – 2017, lo que se evidencia en algunos docentes una falta de participación en los programas de mejora y la falta de iniciativa para brindar sugerencias en lo relacionado a su trabajo; por otro lado, se evidencia a docentes que se consideran reconocidos con dicha fundación pero existe un porcentaje que no, lo mismo sucede que hay docentes que si están contentos y si se sienten bien con las labores que realizan dentro de ella. La situación en cuanto a recibir algún tipo de reconocimiento de logros y tener la oportunidad de obtener alguna beca, por parte de la institución y/o del estado, se evidencia que si hay docentes que han recibido este tipo de reconocimientos, no son todos los docentes que laboran en la I.E. pero si hay evidencia de que algunos han recibido.

La satisfacción laboral está relacionada a las condiciones que brinda la institución para que todos los docentes se desempeñen adecuadamente, depende mucho del compromiso que tengan con la misma, de su identificación

con los objetivos institucionales e influye en su desempeño como docentes; la situación de los docentes es un poco preocupante, porque existe un nivel de insatisfacción; esta situación también puede tener repercusiones negativas en cualquier intento de mejora que quiera implementar la institución.

## **IV. DISCUSIÓN**

### **4.1. Discusión de resultados**

El artículo obtuvo tal objetivo primordial prescribir que estrategias de coaching se requieren para poder comenzar la eficacia en el trabajo de los docentes de la I.E.P. Divino Maestro, Sullana - 2017, para ello se manejaron tres herramientas de recolección de datos. El interrogatorio acopió inquisición en correspondencia al Coaching sobre la gestión del cambio con las que cuentan los docentes de la entidad privada, sobre el liderazgo que se manifiesta en la institución y sobre sus competencias. En cuanto a eficacia de los docentes se aglomeró averiguación sobre el cargo y satisfacción de los docentes.

En referencia al primer objetivo específico, el cual está dirigido a determinar de qué manera se puede promover la gestión del cambio en el trabajo de los docentes de la I.E.P. Divino Maestro, Sullana – 2017. Castro y Pozo (2012) manifiestan que la gestión del cambio es la manera proactiva como el convencer, motivar y encantar a la organización con el proyecto nuevo que se quiere implementar. Así mismo, los deducciones del estudio coinciden con los enfrentados por Castro y Pozo (2012) quienes llegaron a la terminación que la gestión del cambio organizacional desde la perspectiva de Consultores Senior de una consultora de recursos humanos, es un poco deficiente, porque la mayoría de organizaciones cuando se quiere realizar la gestión del cambio no tienen en claro los aspectos precisos a mejorar y así como las herramientas a utilizar por lo cual no llegan al resultado esperado.

Se tienen que la mayoría está por abajo del intermedio de la escala de 3 tantos lo que despide que los docentes máximamente no cuentan con una gestión del cambio dentro de la institución. El 59.0% de los docentes encuestados consideran que casi nunca refieren con los recursos requeridos para la ejecución de su tarea; el 43.6% indica que la relación que tiene con sus estudiantes no son efectivas para solucionar problemas, así mismo, el 64.1% casi nunca perciben que la dirección se preocupe por la eficacia que tengan, lo que se observa que la dirección no brinda estímulos a la

innovación. Ello atentaría con lo señalado por Calderón y Navarro (2004) quienes indican que la gestión del cambio es la capacidad de visualizar hacia donde se deben encaminar los esfuerzos de la organización. Implica promover y comprometerse en el diseño y desarrollo de estrategias en la búsqueda de nuevas oportunidades.

Sin embargo, las mismas que toman notar austeramente ostentosas cuando los docentes no cuentan con los recursos requeridos para una mejor enseñanza y que permita una relación óptima con el estudiante, con los padres, así mismo, con sus colegas. Si dentro de la institución hay falta de gestión del cambio esto puede influir negativamente para la eficacia del docente así como para el aprendizaje del estudiante.

En la diálago verificada a la directora de la institución marca que los docentes sientan en constantes actualizaciones para poder realizar bien sus enseñanzas, pero si bien es donde los docentes mayormente no cuentan con los recursos requeridos; que les permita facilitar las enseñanzas que imparten, esta situación contradice a la misma entrevistada quien señala que todos sus docentes se actualizan para poder hacer bien las cosas pero se sabe que no cuentan con los recursos tanto materiales como metodológicos, así como también que los docentes llevan una buena relación entre ellos mismos, con sus alumnos y con los padres.

En el segundo objetivo sé encauza a decretar el tipo de liderazgo necesario para sembrar la vigencia en el responsabilidad de los pedagógicos de la I.E.P. Divino Maestro. Caicedo, Herrera y Quenguan (2013) señalan en su estudio que en el contexto en el que hoy en día nos encontramos y debido a los inminentes y constantes cambios ocurridos, la necesidad de líderes dentro de la organización es fundamental para afrontar los cambios y transformaciones, avances de las nuevas tecnologías con el fin de avanzar a un mejor estado. La mayoría de los resultados obtenidos en lo que respecta al liderazgo se observa en los promedios que están en 3 puntos y otros por debajo de 3. El 20.5% de los docentes encuestados consideran que a veces delegan en sus estudiantes tareas que generen un reto, el 30.8% y el 33.3% de los docentes evidencian que casi nunca el trabajo en equipo permite que



las tareas se realicen más rápido así como aprender más, por otro parte, el 41.0% y el 43.6% solo a veces emplea la comunicación empática y tiene la habilidad para escuchar activamente.

Las derivaciones dejan en convicción que la institución educativa está lejanamente de consumir con lo citado por Akio (2009). Viene a ser la acción de lograr que las personas se puedan identificar con la misión o visión y que trabajen en su realización. Los docentes evidencian que existen momentos que a veces delegan tareas que generen un reto a sus estudiantes, pero ellos si aceptan la delegación de tarea que viene por parte de la directora, en cuanto al trabajo en equipo casi nunca se manifiesta y con respecto a la comunicación efectiva también se manifiesta a veces y no en todo momento.

El deficiente liderazgo contradice lo revelado por la directora de la institución educativa quien defiende que la mayoría de docentes pueden trabajar en equipo fácilmente y que la comunicación empática si se emplea en la mayoría de los docentes, sin embargo los consecuencias refutan estas ideas, los docentes delegan tareas poco retadoras a los alumnos, existe baja participación en trabajos de equipo y en momentos de desacuerdos o conflictos a veces se pone en práctica la comunicación empática y la escucha activa. Por lo que se propone que en el trabajo en equipo exista la integración basada en comunicación asertiva porque los mensajes son transmitidos de manera impositiva, es decir, es necesario no solo codificar el mensaje verbal sino también debe ser consistente con el lenguaje gestual, mímico lo que de darse permitirá confianza y se pondrá realizar un trabajo más efectivo en equipo.

El tercer propósito está situado a plantear las competencias que admitan abrir la eficacia en la labor. Jiménez (2014) en su estudio señala que las competencias bien desarrolladas permiten ser más eficiente en el puesto de faena y permitirán poder tomar disposiciones ante cualquier inconveniente que se pueda presentar en el centro laboral. En evidencia que la mayoría de los docentes de la instauración indagada metódicamente no llevan a la práctica procesos de enseñanza de una manera creativa e innovadora, por otro lado, en lo que respecta a la habilidad 46.2% de los

docentes no afrontan con destreza la conducta negativa de sus alumnos y el 53.8% nunca tiene la maestría para interactuar con los estudiantes fácilmente, en la actitud 61.5% y el 48.7% no toma decisiones efectivas ante la presencia de actitudes negativas y no mantiene el autocontrol.

En cuanto a la entrevista realizada a la directora ella señala que sus docentes se dejan llevar por las actualizaciones que les hace el ministerio de educación y que el docente si interactúa fácilmente con sus alumnos pero se contradice cuando manifiesta que el docente no sabe cómo afrontar problemas que se presentan en el salón de clase sino que tienen que acudir inmediatamente a la dirección esta situación contradice a la misma entrevistada en este caso los docentes sobre todo no disfrutan las competencias ineludibles para desenvolverse en su cargo. La guía de observación igualmente asiente en que a los docentes de la institución educativa particular Divino Maestro les falta en su proceso de enseñanza ser creativa e innovadora, por otro lado, los docentes ante la presencia de ciertas conductas negativas no lo afrontan de una manera positiva.

Se refleja una falta de reforzamiento de las habilidades y actitudes dentro y fuera del salón de clase, que les permita tener buenas relaciones con sus estudiantes y resolver conflictos. Por lo que este análisis reafirma las potencialidades de los docentes, las que no se visualizan por falta de liderazgo lateral, auto-liderazgo y el que se debe visualizar por parte de la dirección.

El cuarto objetivo ceñido está situado a determinar de qué manera se puede mejorar el desempeño. Cárdenas (2011) en su tesis, llegó a la conclusión de que el uso de esta herramienta tiene un influjo tangible en el perfeccionamiento del servicio de los maestros, también que las mejoras que tiene el coaching en el docente son desarrollar valores, dar claridad y apoyo. Comparando los centros conquistados en la investigación se tiene de los 3 puntos hacia abajo lo que arroja que los docentes mayormente no logran el cumplimiento de sus metas. Se muestra que el 35.9% de los encuestados suponen que a veces logran alcanzar sus metas propuestas y

esta situación se agrava ya que el 51.3% de los encuestados evidencian que la dirección no los impulsa a lograr sus metas propuestas.

Los efectos resignan en realidad que el organismo está lejano de plasmar con lo señalado por Campbell citado por Valera (2010). Los docentes de la institución no logran alcanzar las metas propuestas y tampoco sienten que la institución los impulsa, lo que no permite que la institución tenga docentes fuertes y eficientemente y nunca la fundación hace el esfuerzo necesario para ayudarlos al cumplimiento de las metas establecidas.

El quinto objetivo específico está orientado a establecer las acciones que mejoren el nivel de satisfacción. Moreno y Ramírez (2015) en su estudio señalan que la satisfacción es la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla, la satisfacción está relacionada con el clima organizacional incluye aquellos elementos que existen en el entorno laboral y a través de los cuales la persona puede percibir claramente la realidad organizacional en la que está inmerso. Los reportes concuerdan con Julca (2011) quien llega a la conclusión que el nivel de satisfacción laboral del colaborador de la franquicia Pizza Hut, no es el adecuado, ya que se ve reflejado en un 77% está satisfecho pero por otro lado, un 23% de los colaboradores se encuentra poco satisfecho.

Se ve en los centros unos en los 3 puntos y otros por encima. Con respecto a la participación eficaz el 41.0% participa activamente en los programas de mejora institucional pero un 38.5% no se siente motivado a brindar sugerencias de mejora en la labor que realiza. En la identificación laboral el 30.8% evidencia estar contento de pertenecer a la institución pero el 46.1% no se siente muy contento, el 33.3% se siente bien de la labor que realiza en la institución pero un 25.6% solo a veces. En el reconocimiento de logros el 33.3% en algunas ocasiones ha recibido un reconocimiento de logro y el 84.6% no ha recibido un otorgamiento de beca por parte del estado o de la institución.

Alles (2008) señala que es un conjunto de impresiones y conmociones propicias o dañinos sobre la plataforma del cual los disponibles creen su labor es una forma segura, una sensación de agrado o desagrado por algo.

En cuanto a la entrevista realizada a la directora señala que todos trabajan o ven la forma de asistir a un evento realizado por parte de la institución, pero desconoce si sus docentes se encuentran contentos de pertenecer a la institución educativa y en cuanto a la premiación por la participación de un concurso, ella manifiesta que si han participado en concursos como son del medio ambiente, poseía y matemáticas.

La guía de observación evidencia que existe una baja participación por parte de los docentes de la institución educativa, en cuanto a brindar sugerencias, con respecto a la identificación laboral se evidencia que el docente a pesar de no contar con los pocos recursos requeridos para su enseñanza, se muestra contento de poder brindarles a sus estudiantes los conocimientos en el salón de clase. Por último el reconocimiento de logros dentro del salón de clase se evidencio ciertos reconocimientos por participación con otras instituciones, en cuanto al deporte, arte entre otros.

Como consecuencia de todo lo expuesto, se cuenta con una serie de razones que permiten alcanzar el objetivo normal, que está orientado a determinar las estrategias de coachin. Baraona (2013) encontró en su investigación mediante el coaching educativo que se planea un canje en el modelo del proceso competitivo de los docentes, que es indispensable dadas las características de docentes de esta I.E, pues se ha demostrado que los docentes sí conocen las normas, pero no cuentan con los suficientes recursos, así como las relaciones con sus compañeros de trabajo no son eficaces. Además, los docentes no saben emplear la comunicación asertiva, generando que los problemas de aula no se resuelvan y se deriven a la dirección.

Por lo mencionado se requiere de un cambio, que no sólo debe ocurrir a nivel del perfeccionamiento especializado al que asisten frecuentemente los docentes, sino a concientizarlos respecto a cambios en sus actitudes pues los afectados directamente son los estudiantes al no referir con un

cabecilla en salón que los guíe y motive en el desarrollo pedagógico para lograr aprendizajes significativos.

Además, la falta de liderazgo percibida por los estudiantes, estimula pérdida de autoridad por parte del docente, quien muchas veces no puede resolver sólo los problemas, por ello se requiere del programa de coaching para que participen tanto los docentes como la dirección. Así esta estrategia puede complementar, permitiendo mejorar la práctica, el desarrollo y la cultura profesional de la Institución Educativa, sino también, modificar la cultura escolar propia de cada centro, puesto que los profesores trabajan de manera aislada en una dinámica que no favorece una comunidad de aprendizaje.

## **4.2. Propuesta**

### **4.2.1. Introducción**

El Coaching representa una herramienta importante en la eficacia de los docentes de la Institución ya que se conseguirá el potenciamiento de la institución particular a través de la mejora en cuanto a la ética profesional, un mejor interés por el estudiante que va de la mano con un buen compromiso laboral.

El coaching es útil para todos los involucrados tanto como para la directora que forma parte del área administrativa y la plana docente de los tres niveles de educación básica de la institución.

### **4.2.2. Objetivos de la propuesta**

#### **Objetivo general:**

Implementar un programa de coaching como herramienta para promover la eficacia en el trabajo.

**Objetivos específicos:**

1. Diseñar un plan para transformar al docente en un líder que logre aprendizajes significativos en sus estudiantes.
2. Concientizar a los docentes para crear recursos pedagógicos propios de la región Piura elaborados con efectividad.
3. Diseñar un plan motivacional que permita retener al personal competente en la I.E.
4. Concientizar a los docentes respecto al importante rol que desempeñan en la sociedad a fin de lograr alineación a los objetivos institucionales.

**4.2.3. Justificación**

Se comprobó que las capacidades de la plana docente se localizan en un cota infame, escenario que incorpora una coacción para la formación privada en el consecución de objetivos y términos, pero que los docentes sí cuentan con potencialidades para desarrollarse personal y profesionalmente y por lo tanto mejorar su desempeño, que se reflejara en los educandos, familias y comunidad en general.

#### 4.2.4. Análisis FODA

### Tabla 17. Matriz FODA

<div style="text-align: center;"> <b>F. INTERNOS</b> </div> <div style="text-align: center;"> <b>F. EXTERNOS</b> </div>	<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
	<b>F1.</b> Aptitud vocacional del maestro. <b>F2.</b> Obediencia a órdenes por parte de dirección. <b>F3.</b> Perseverancia en el puesto de trabajo a pesar de las dificultades. <b>F4.</b> Conocimiento de filosofía organizacional.	<b>D1.</b> Deficiencia de recursos pedagógicos. <b>D2.</b> Escasez de motivación. <b>D3.</b> Ausencia de liderazgo. <b>D4.</b> Falta de habilidades para resolver conflictos. <b>D5:</b> Falta de creatividad. <b>D6:</b> Falta responsabilidad compartida. <b>D7:</b> Conflictos internos.
<b>OPORTUNIDADES</b>		
<b>O1.</b> Estudiantes con deseos de aprender. <b>O2.</b> Confianza de los padres. <b>O3.</b> Desarrollo profesional. <b>O4.</b> Becas por parte del M.E	<b>F1- O1</b> Diseñar un plan para transformar al docente en un líder que logre aprendizajes significativos en sus estudiantes.	<b>D1 - O1</b> Concientizar a los docentes para crear recursos pedagógicos propios de la región Piura elaborados con efectividad.
<b>AMENAZAS</b>		
<b>A1.</b> Testimonio de padres de familia ajenos a la I.E <b>A2.</b> Oferta laboral de otras I.E para los docentes. <b>A3.</b> Sanción por parte del ME <b>A4:</b> Huelga magisterial.	<b>F1 - A2</b> Diseñar un plan motivacional que permita retener al personal competente en la I.E.	<b>D1 - A3</b> Concientizar a los docentes respecto al importante rol que desempeñan en la sociedad a fin de lograr alineación a los objetivos institucionales.

Partida: Observación de investigación y resultado de provisiones laboriosos a los docentes y directora de la Institución Educativa Particular Divino Maestro de Sullana. Preparación oportuna.

#### **4.2.5. Población objetivo**

Los docentes quienes laboran y son beneficiados con la iniciativa de Coaching.

#### **4.2.6. Estrategias de Coaching**

##### **4.2.6.1. Estrategia FO: Diseñar un plan para transformar al docente en un líder que logre aprendizajes significativos en sus estudiantes.**

###### **a) Descripción de la estrategia**

El diseño del plan inicia con el conocimiento integral del docente, para lo cual se empleará información del desempeño y autoevaluación con el fin de conocer exactamente sus fortalezas y debilidades. Por otro lado, se debe conocer las características de los estudiantes para identificar sus necesidades, deseos y expectativas.

###### **b) Tácticas**

- Conocimiento integral del docente.
- Fijar estándares de desempeño y expectativas claros.
- Proveer de retroalimentación regularmente, con el fin de ayudar a los docentes a desarrollar acciones para su auto-desarrollo.
- Reconocer y premiar el desempeño excelente.
- Proveer entrenamiento, guía y soporte.

###### **c) Programa estratégico**

El evento se desplegará en los períodos de enero 2018 a marzo, meses en los que los docentes se encuentran de vacaciones y se puede contar con su asistencia plena, además se cuenta con la infraestructura disponible y la presencia de menor



número de estudiantes que siguen clases vacacionales con quienes se podría en práctica el programa. Participarán todos los docentes de la I.E, dirección y personal auxiliar. Se deberá crear un ambiente de trabajo agradable de confianza.

d) Responsable

Dirección de la I.E.P. Divino Maestro

e) Cronograma de actividades

<div> <div>Periodo</div> <div>Actividades</div> </div>	ENERO				FEBRERO				AGOSTO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Conocimiento integral del docente.												
Fijar estándares de desempeño y expectativas claros.												
Proveer de retroalimentación regularmente, con el fin de ayudar a los docentes a desarrollar acciones para su auto-desarrollo.												
Proveer entrenamiento, guía y soporte.												
Reconocer y premiar el desempeño excelente.												

f) Cálculo

MATERIALES	UNIDAD DE MEDIDA	NECESIDAD	PRECIO UNITARIO	TOTAL
PAPEL A – 4	MILLAR	02	S/.15.00	S/. 30.00
LAPICEROS	DOCENA	03	S/. 12.00	S/. 36.00
FOLDERS	UNIDAD	39	S/. 0.50	S/. 19.50
REFRIGERIO	UNIDAD	39	S/. 20.00	S/. 780.00
<b>TOTAL</b>				<b>S/. 865.5</b>

PERSONAL	PAGO SEMANAL	NECESIDAD	TOTAL
ESPECIALISTA	S/. 100.00	10	S/. 1,000.00
COACH CAPACITACIÓN	S/. 200.00	10	S/. 2,000.00
<b>TOTAL</b>			<b>S/. 3, 865.50</b>

#### **4.2.6.2. Estrategia DO: Concientizar a los docentes para crear recursos pedagógicos propios de la región Piura elaborados con efectividad.**

##### **a) Descripción de la estrategia**

Motivar a los docentes a valorar los recursos de la zona con el fin de detectar “señales o recursos valiosos” y apreciados por los estudiantes con los que se podría construir conocimiento, sin realizar inversiones en tecnologías costosas, es necesario que el docente “rompa paradigmas”. Con esta estrategia se logrará aprendizajes significativos en los estudiantes y mayor motivación.

##### **b) Tácticas**

- Estudio de los recursos naturales, tradiciones, historias de la región Piura.
- Fijar estándares de desempeño y expectativas claros con respecto a los recursos pedagógicos.
- Proveer de retroalimentación regularmente, con el fin de ayudar a los docentes a desarrollar acciones para su auto-desarrollo.
- Reconocer y premiar el desempeño excelente.
- Proveer entrenamiento, guía y soporte.

##### **c) Programa estratégico**

Se desenvolverá en los plazos de enero 2018 a marzo, meses en los que los docentes se encuentran de vacaciones, se encuentran más liberados de trabajo y pueden dedicarse a “re-descubrir” las potencialidades que podrían existir en los recursos naturales, tradiciones, historias de la región Piura. Participarán todos los docentes de la IE, dirección y personal auxiliar. Se deberá crear un ambiente de trabajo agradable de confianza.

d) Responsable

Dirección de la I.E.P. Divino Maestro

e) Cronograma de actividades

<div> <div>Periodo</div> <div>Actividades</div> </div>	ENERO				FEBRERO				AGOSTO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Estudio de los recursos naturales, tradiciones, historias de la región Piura.												
Fijar estándares de desempeño y expectativas claros con respecto a los recursos pedagógicos.												
Proveer de retroalimentación regularmente, con el fin de ayudar a los docentes a desarrollar acciones para su auto-desarrollo.												
Reconocer y premiar el desempeño excelente.												
Proveer entrenamiento, guía y soporte.												

f) Presupuesto

MATERIALES	UNIDAD DE MEDIDA	NECESIDAD	PRECIO UNITARIO	TOTAL
PAPEL A-4	MILLAR	02	S/. 15.00	S/. 30.00
LAPICEROS	DOCENA	03	S/. 12.00	S/. 36.00
FOLDERS	UNIDAD	39	S/. 0.50	S/. 19.5
REFRIGERIO	UNIDAD	39	S/. 16.00	S/. 624.00
<b>TOTAL</b>				<b>S/. 709.5</b>

PERSONAL	PAGO SEMANAL	NECESIDAD	TOTAL
ESPECIALISTA	S/. 100.00	08	S/. 800.00
COACH CAPACITACIÓN	S/. 200.00	08	S/. 1600.00
<b>TOTAL</b>			<b>S/. 3, 109.50</b>

#### **4.2.6.3. Estrategia FA: Diseñar un plan motivacional que permita retener al personal competente en la I.E**

##### **a) Descripción de la estrategia**

El personal docente que labora actualmente en la I.E tiene potencialidades, además para la I.E significa una inversión realizada en dicho personal, por ello la presente estrategia trata de aprovechar la inversión en personal, antes realizada por la IE, además permite motivar más a los actuales colaboradores pues “sienten” que la empresa “se preocupa” por ellos.

##### **b) Tácticas**

- Descubrir el potencial de cada docente: escuchar y dialogar con ellos.
- Aplicar la delegación de tareas.
- Establecer con administración participativa nuevas metas de desempeño.
- Proporcionar ambientes de trabajo agradables.
- Reconocer los logros y corregir los errores inteligentemente.
- Transmitir la visión.

##### **c) Programa estratégico**

Se desdoblará en los lapsos de enero 2018 a marzo, meses en los que los docentes se encuentran de vacaciones y se tiene las condiciones para implementar este programa a modo de “piloto” pues se empezará a delegar actividades en los docentes de acuerdo a su potencial. Participarán todos los docentes de la IE, dirección y personal auxiliar. Se deberá crear un ambiente de trabajo agradable de confianza.

d) Responsable

Dirección de la I.E.P. Divino Maestro

e) Cronograma de actividades

<div> <div></div> <div>Periodo</div> </div>	ENERO				FEBRERO				AGOSTO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<b>Actividades</b>												
Descubrir el potencial de cada docente: escuchar y dialogar con ellos												
Aplicar la delegación de tareas.												
Establecer con administración participativa nuevas metas de desempeño.												
Proporcionar ambientes de trabajo agradables.												
Reconocer los logros y corregir los errores inteligentemente.												
Transmitir la visión.												

f) Presupuesto

MATERIALES	UNIDAD DE MEDIDA	NECESIDAD	PRECIO UNITARIO	TOTAL
PAPEL A-4	MILLAR	02	S/. 15.00	S/. 30.00
LAPICEROS	DOCENA	02	S/. 12.00	S/. 24.00
FOLDERS	UNIDAD	39	S/. 0.50	S/. 19.5
REFRIGERIO	UNIDAD	39	S/. 20.00	S/. 780
<b>TOTAL</b>				<b>S/. 853.5</b>

PERSONAL	PAGO SEMANAL	NECESIDAD	TOTAL
<b>ESPECIALISTA</b>	S/. 100.00	10	S/. 1,000.00
<b>COACH CAPACITACIÓN</b>	S/. 200.00	10	S/. 2,000.00
<b>TOTAL</b>			<b>S/. 3, 853.50</b>

#### **4.2.6.4. Estrategia DA: Concientizar a los docentes respecto al importante rol que desempeñan en la sociedad a fin de lograr alineación a los objetivos institucionales.**

##### **a) Descripción de la estrategia**

El personal docente debe ser consciente de la importancia del rol que desempeña en la sociedad, por ello debe estar comprometido con la filosofía organizacional, dado que actualmente existe un nuevo escenario, por ello se debe repensar para encaminar a la organización a un crecimiento y sostenimiento en el tiempo.

##### **b) Tácticas**

- Concientizar al docente respecto a su rol.
- Identificar la visión, misión y objetivos institucionales.
- Con administración participativa establecer las metas considerando la filosofía organizacional.
- Difundir las metas entre el equipo con el fin de asignar las metas individuales a cada integrante de su equipo.
- Retroalimentar al personal: emplear comunicación asertiva para corregir.
- Celebrar los logros y acciones correctas.

##### **c) Programa estratégico**

El programa se desarrollará en los meses de enero 2018 a marzo, meses en los que los docentes se encuentran de vacaciones y se tiene las condiciones para implementar este programa COACHING donde se buscará concientizar a los docentes respecto al rol y a la filosofía organizacional. Participarán todos los docentes de la IE, dirección y personal auxiliar. Se deberá crear un ambiente de trabajo agradable donde se practicará la comunicación asertiva, a fin de que los docentes puedan desarrollar dicha habilidad con los estudiantes.

d) Responsable

Dirección de la I.E.P. Divino Maestro

e) Cronograma de actividades

<div> <div></div> <div>Periodo</div> </div>	ENERO				FEBRERO				AGOSTO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<b>Actividades</b>												
Concientizar al docente respecto a su rol.												
Identificar la visión, misión y objetivos institucionales.												
Con administración participativa establecer las metas considerando la filosofía organizacional.												
Difundir las metas entre el equipo con el fin de asignar las metas individuales a cada integrante de su equipo.												
Retroalimentar al personal: emplear comunicación asertiva para corregir.												
Celebrar los logros y acciones correctas.												

f) Cálculo

MATERIALES	UNIDAD DE MEDIDA	NECESIDAD	PRECIO UNITARIO	TOTAL
BOND A-4	MILES	02	S/. 15.00	S/. 30.00
LAPICEROS	DOCENA	01	S/. 12.00	S/. 12.00
FOLDERS	UNIDAD	39	S/. 0.50	S/. 19.5
REFRIGERIO	UNIDAD	39	S/. 20.00	S/. 780.00
<b>TOTAL</b>				S/. 841.5

PERSONAL	PAGO SEMANAL	REQUERIMIENTO	TOTAL
<b>ESPECIALISTA</b>	S/. 100.00	10	S/. 1,000.00
<b>COACH CAPACITACIÓN</b>	S/. 200.00	10	S/. 2,000.00
<b>TOTAL</b>			<b>S/. 3, 841.50</b>

**Presupuesto total (expresado en soles)**

<b>ESTRATEGIA</b>	<b>TOTAL</b>
Diseñar un plan para transformar al docente en un líder que logre aprendizajes significativos en sus estudiantes.	S/. 3,865.5
Concientizar a los docentes para crear recursos pedagógicos propios de la región Piura elaborados con efectividad.	S/. 3,109. 5
Diseñar un plan motivacional que permita retener al personal competente en la I.E.	S/. 3,853.5
Concientizar a los docentes respecto al importante rol que desempeñan en la sociedad a fin de lograr alineación a los objetivos institucionales.	S/. 3, 841.5
<b>TOTAL</b>	<b>S/. 14,670.00</b>

La inversión total para la aplicación de estrategias es de S/.14,670.00 soles.

**4.2.7. Viabilidad**

Las tácticas bosquejadas precedentemente se pueden implementar dado que los docentes tienen la predisposición, existen los recursos materiales (infraestructura, mobiliario, equipos) y humanos (estudiantes del programa vacacional). Así mismo las estrategias ayudarán a arrancar la vigencia en la faena de los instructivos de la institución educativa particular Divino Maestro.

El moderno plan de investigación es factible pues, considerando el pago que los estudiantes realizan en sus pensiones (110.00 mensual) y que la I.E cuenta con 600 estudiantes, es una inversión que en el corto plazo se estaría recuperando.



#### **4.2.8. Mecanismos de control**

La estrategia 1. (Diseñar un plan para transformar al docente en un líder que logre aprendizajes significativos en sus estudiantes) aplicará el control permanente durante la acción a fin de conocer las amenazas que podrían presentarse durante su implementación, así se estaría corrigiendo inmediatamente. Dicho control, además permitirá conocer no sólo las debilidades sino también las potencialidades logrando descubrir las potencialidades en los docentes. Se emplearía como indicadores para realizar el control los siguientes:

1. Tasa de asistencia
2. Índice de efectividad en los Talleres con los estudiantes de los Programas vacacionales.

La estrategia 2. (Concientizar a los docentes para crear recursos pedagógicos propios de la región Piura elaborados con efectividad) aplicará el control permanente durante la acción a fin de conocer las amenazas y debilidades que podrían presentarse durante su implementación, así se estaría corrigiendo inmediatamente. Se emplearía como indicadores para realizar el control los siguientes:

3. Tasa de asistencia a los talleres docentes
4. Índice de efectividad en la creación de recursos pedagógicos propios de la Región Piura que se mostrarán en los talleres con los estudiantes de los Programas vacacionales.
5. Tasa de asistencia a los talleres vacacionales (estudiantes)

La estrategia 3. (Diseñar un plan motivacional que permita retener al personal competente en la I.E) y la estrategia 4. (Concientizar a los docentes respecto al importante rol que desempeñan en la sociedad a fin de lograr alineación a los objetivos institucionales) contaría con el mecanismo de control durante la acción y los indicadores antes mencionados. El coach gracias al estudio de cada docente aplicará estrategias de delegación de acuerdo a las potencialidades que descubre.

#### **4.2.9. Evaluación costo – efectividad**

La postura en recorrido de las destrezas proyectadas que llevan a una supuesto de coaching requiere de una inversión realizada en el programa (S/ 14,670.00) encontrará el retorno de la inversión al:

- Descubrir las potencialidades de los docentes
- Crear un ambiente de trabajo grato para los docentes y para los estudiantes
- Estudiantes que transmitirán un testimonio de satisfacción a sus padres y a la sociedad en general
- Atraer a mayor número de estudiantes a la I.E
- Transformar a la IE en una Institución competitiva.
- Colaboradores (docentes) se sentirán empoderados, se convertirán en facilitadores del aprendizaje, ayudando a los estudiantes a pensar críticamente y a aprender haciendo, actuando como un recurso que facilita a sus alumnos a descubrir y dominar nuevos conceptos.

## **V. CONCLUSIONES**

1. La I.E.P. Divino Maestro de Sullana no tiene una gestión de cambios, la carencia de recursos materiales como metodológicos, no les permite plasmar sus sabidurías cabalmente lo que no les condesciende ser poderoso en la labor que realizan. El medio se desmejora más por la falta de preocupación por parte de la dirección.
2. La investigación evidencia que la corporación no cuenta con un liderazgo efectivo, lo cual no les permite desarrollar trabajos en equipo con sus estudiantes. La situación se agrava por la falta de una comunicación efectiva y habilidad para la escucha activa.
3. Los docentes no reúnen las competencias necesarias como habilidades y actitudes para afrontar con destreza conductas negativas de los estudiantes, no existe el autocontrol para promover la eficacia en el trabajo. También existen enseñanzas poco creativas e innovadoras.
4. La entidad tiene una plana docente, con un bajo ejercicio, lo cual no les admite alcanzar metas que se han propuesto. La situación se agrava por el poco interés que le toma la dirección para poder impulsar esas metas.
5. Las pocas acciones que se toman en la I.E.P. Divino Maestro no permiten que la plana docente tenga un nivel alto de satisfacción. Existen problemas en brindar sugerencias de mejora por parte de los docentes en la institución, la identificación laboral es un poco desfavorable y en su mayoría el reconocimiento de logros no se ha realizado en los docentes.
6. La I.E.P. Divino Maestro de Sullana la concentración de tácticas Coaching está en un grado embrionario. Los didácticos no cuentan con un considerado liderazgo, que les apruebe la comisión atenta de cuidados, tolerando a un buen compromiso en unidad y forjando una notificación firme, con razón a las aptitudes, se debe crecer sus artes y experiencias. Sin embargo, consta el atrevimiento tanto de parte de las educativas como

de la dirección para la ejecución de habilidades de coaching, juzgando que este aportará validez en las didácticas en el organismo.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Desarrollar programas encaminados a una gestión de cambio, permitiendo la utilización de distintos recursos, de esta manera poder cubrir debilidades que presenta la institución, a fin de generar un mayor interés en el estudiante logrando de esta manera un mejor compromiso laboral.
2. Diseñar programas orientados a un liderazgo, a fin de que conlleve a una correcta delegación de tareas, una buena labor en conjunto y al desarrollo de una notificación práctica.
3. Desarrollar esquemas encauzados a perfeccionar las capacidades de los docentes de la I.E.P. Divino Maestro mediante reforzamiento en cursos de especialización. Permitiendo el reforzamiento de conocimientos conceptuales como técnicos y desarrollando habilidades y actitudes en beneficio del estudiante.
4. Diseñar programas destinados a regenerar el cargo de los magistrales, con el fin de que les permita cumplir las metas que se han trazado, permitiéndoles tener eficacia en el trabajo que realizan.
5. Establecer programas de motivación para una mejor satisfacción hacia los docentes y lograr un mayor compromiso con la Institución Educativa mejorando la comunicación entre docentes y la dirección.
6. Implementar las estrategias de Coaching en la I.E.P. Divino Maestro en las distintas plazas laborales, para lo cual se debe concientizar principal a los magistrales sobre las excelencias que tienen para reparar sus competitividades y maestrías con el fin de obtener mejores resultados en sus enseñanzas.

## REFERENCIAS

- Alles, M. (2009) *“Diccionario de competencias, nuevo enfoque”* Recuperado de:  
[https://books.google.com.pe/books?id=kdtd\\_5LoUEC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=kdtd_5LoUEC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false).
- Alles, M. (2004) *Dirección estratégica de recursos humanos, gestión por competencias*, Editorial Granica.
- Alles, M: conciliar vida profesional y personal: dos miradas organizacional e individual 2010 by ediciones Granica  
<https://books.google.com.pe/books?id=wJMCNNcc4HsC&pg=PA59&dq=satisfaccion+laboral+de+martha+alles&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjihIH19sjXAhUCKyYKHftSCmoQ6AEIJDA#v=onepage&q=satisfaccion%20laboral%20de%20martha%20alles&f=false>
- AKIO, P. (2009) *Desarrollo de Liderazgo*, Recuperado de:  
<https://careacttarget.org/sites/default/files/fileupload/resources/desarrollo-de-liderazgo.pdf> (05
- Bayón, Cubeiro, Romo y Sáinz (2006). *Coaching realmente*. España: Prentice Hall.
- Baraona, J (2013) *“Coaching educacional una estrategia para el desarrollo profesional docente en centros escolares”*. La Pontificia Universidad Católica de Chile. Santiago de Chile.
- Badia et al., 2013. *Claves para ser Eficiente y Eficaz, efectividad personal y profesional*. (1.a ed.). México: Alfaomega, S.A.
- Caicedo, L. Heredia, J y Quenguan, N. (2013) *“El Coaching como herramienta para el desarrollo de los Recursos Humanos en la Empresa”*. Facultad de Administración. Universidad del Rosario. España.
- Castro, Y. y Pozo, M. (2012) *“Utilización del coaching individual en la gestión del cambio organizacional desde la perspectiva de consultores Senior*

- de una Consultora de Recursos”* realizada en la Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Chile.
- Cárdenas (2011) *“Coaching y desempeño docente en la Provincia de Huancayo”*. Escuela de Posgrado, Maestría en Educación. Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo - 2011.
- Calderón, G. y Navarro, J. (2004). Competencias laborales de los gerentes de talento humano. *Innovar*, revista de ciencias administrativas y sociales. No. 23, enero - junio.
- Chiavenato I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Quinta Edición Santa Fé de Bogota: Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato I. (2009). *Administración de Recursos Humanos el Capital de las Organizaciones* (9ª ed.). Mexico.
- Chiavenato I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Pág. 110. Séptima Edición. McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato I. (2007, p. 386) Capacitación del personal.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos, capital humano de las organizaciones*. (9.a ed.). México: Mc Graw – Hill
- [https://educacionparatodalavida.files.wordpress.com/2016/05/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_9na\\_e.pdf](https://educacionparatodalavida.files.wordpress.com/2016/05/administracion_de_recursos_humanos_9na_e.pdf)
- Emerson, T y Stewart, M. (2011). *The Change Book - Change the Way You Think About Change*.
- Jiménez (2014) *“Coaching como herramienta para mejorar el desarrollo laboral de los trabajadores Distrital de Marcavelica, Provincia de Sullana”*. Faculta de Ciencias Administrativas, Universidad Privada Antenor Orrego – Piura
- Julca, J. (2011), *“Influencia del Coaching como herramienta de gestión del talento humano en el nivel de Satisfacción Laboral de la Franquicia Pizza Hut - Real Plaza – Trujillo”*, Escuela de Administración. Universidad Nacional de Trujillo.
- Lam, R. y Hernández P. (2008) Los términos: eficiencia, eficacia y efectividad ¿son sinónimos en el área de la salud?, Recuperado de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S08642892008000200009&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S08642892008000200009&script=sci_arttext)

Moreno, K. y Ramírez (2015) *“Influencia del coaching como herramienta de gestión del talento humano en el nivel de satisfacción laboral de las tiendas de Renzo Costa en la Ciudad de Trujillo”*. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Privada Antenor Orrego - Trujillo.

Peña y Ruiz *“Eficacia de la estrategia metodológica centrada en el desarrollo de la atención para mejorar el desempeño académico de los niños de 1° y 3° grado de la I.E N° 15035 “Félix Joaquín Seminario Echeandía” en el año 2007.*

Robbins, S. (2009) Comportamiento organizacional. Decimotercera Edición. Pearson Educación, Mexico.

Ulloa, G. (2012). Guía práctica de mejora continua e innovación para las empresas de manufactura de autopartes basada en la filosofía japonesa como herramienta de mejora continua. Bogota: trillas.

Villegas, J. (2015) *“Influencia del Coaching en la gestión de Talento Humano en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías LTDA. Miraflore”*, Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad César Vallejo - Lima.

Viviane, L. (2008). Coaching, un camino hacia nuestros éxitos. Ediciones pirámide (Grupo Anaya, S. A.)

Varela, O & Salgado, E. (2010). En el desempeño de los individuos en las organizaciones (1.a ed.). Caracas: IESA.

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3093/Betancur\\_PMY.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3093/Betancur_PMY.pdf?sequence=1)

Whitmore, J. (2010). Coaching. El método para mejorar el rendimiento de las personas. Argentina: Paidós.

Zeus y Skiffington, S. (2002). Guía completa de coaching en el trabajo.

Zimmermann, A. (2000). Gestión del cambio organizacional. (2ª ed) Ediciones Abya-Yala. Ecuador.

<https://repository.unm.edu/bitstream/handle/1928/11721/Gesti%C3%B3n+del+cambio+organiz>



# **ANEXOS**



## ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

## Anexo 1.A: Cuestionario aplicado a los docentes de la I. E. P. “Divino Maestro”

Cordiales saludos, su colaboración es esencial e insustituible, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario de carácter confidencial.

Este cuestionario está destinado a recabar información necesaria que servirá de soporte a la investigación que se realizará en cuanto al “Coaching como herramienta para promover la eficacia en el trabajo de los docentes de la I.E.P. Divino Maestro, Sullana - 2017”. Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un (x) su respuesta. Gracias por su colaboración.

**1. Ud. Conoce las normas de la I.E**

- a) Si.....☐  
b) No.....☐

**2. Cuenta con los recursos requeridos para la ejecución de su tarea**

- a) Siempre.....☐  
b) Casi siempre.....☐  
c) A veces.....☐  
d) Casi nunca.....☐  
e) Nunca.....☐

**3. Utiliza las tecnologías de información y comunicación para apoyar su práctica docente**

- a) Siempre.....☐  
b) Casi siempre.....☐  
c) A veces.....☐  
d) Casi Nunca.....☐  
e) Nunca.....☐

**4. La relación con sus compañeros son buenas**

- a) Siempre.....☐  
b) Casi siempre.....☐  
c) A veces.....☐  
d) Casi nunca.....☐  
e) Nunca.....☐

**5. Ud. se actualiza constantemente**

- a) Siempre.....☐  
b) Casi siempre.....☐  
c) A veces.....☐  
d) Casi nunca.....☐  
e) Nunca.....☐

**6. Ud. siente que debe cambiar su actual metodología**

- a) Siempre.....☐  
b) Casi siempre.....☐  
c) A veces.....☐  
d) Casi nunca.....☐  
e) Nunca.....☐

**7. La relación que tiene con sus estudiantes son efectivas para solucionar problemas**

- a) Siempre.....☐  
b) Casi siempre.....☐  
c) A veces.....☐  
d) Casi nunca.....☐  
e) Nunca.....☐

**8. La relación con los padres son enriquecedoras y constructivas**

- a) Siempre.....☐  
b) Casi siempre.....☐  
c) A veces.....☐  
d) Casi nunca.....☐  
e) Nunca.....☐

**9. Para Ud. la educación de sus alumnos es primero que sus intereses personales**

- a) Siempre.....☐  
b) Casi siempre.....☐  
c) A veces.....☐  
d) Casi nunca.....☐  
e) Nunca.....☐

**10. Ud. percibe que la dirección se preocupa por su desarrollo personal**

- a) Siempre.....☐  
b) Casi siempre.....☐  
c) A veces.....☐  
d) Casi nunca.....☐  
e) Nunca.....☐

**11. La dirección brinda estímulos a la innovación**

- a) Siempre.....☐  
b) Casi siempre.....☐  
c) A veces.....☐  
d) Casi nunca.....☐  
e) Nunca.....☐

**12. Ud. delega en sus estudiantes tareas que generen un reto**

- a) Siempre.....☐
- b) Casi siempre.....☐
- c) A veces.....☐
- d) Casi nunca.....☐
- e) Nunca.....☐

**13. Ud. acepta la delegación de tareas que realiza la directora**

- a) Siempre.....☐
- b) Casi siempre.....☐
- c) A veces.....☐
- d) Casi nunca.....☐
- e) Nunca.....☐

**14. El trabajo en equipo permite que las tareas se realicen más rápido**

- a) Siempre.....☐
- b) Casi siempre.....☐
- c) A veces.....☐
- d) Casi nunca.....☐
- e) Nunca.....☐

**15. El trabajo en equipo permite aprender más**

- a) Siempre.....☐
- b) Casi siempre.....☐
- c) A veces.....☐
- d) Casi nunca.....☐
- e) Nunca.....☐

**16. Ud. emplea la comunicación empática**

- a) Siempre.....☐
- b) Casi siempre.....☐
- c) A veces.....☐
- d) Casi nunca.....☐
- e) Nunca.....☐

**17. Ud. tiene la habilidad para escuchar activamente**

- a) Siempre.....☐
- b) Casi siempre.....☐
- c) A veces.....☐
- d) Casi nunca.....☐
- e) Nunca.....☐

**18. Lleva a la práctica procesos de enseñanza y aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional**

- a) Siempre.....☐
- b) Casi siempre.....☐
- c) A veces.....☐
- d) Casi nunca.....☐
- e) Nunca.....☐

**19. Ud. afronta con destreza la conducta negativas de sus estudiantes**

- a) Siempre.....☐
- b) Casi siempre.....☐
- c) A veces.....☐
- d) Casi nunca.....☐
- e) Nunca.....☐

**20. Ud. tiene la habilidad para interactuar con los estudiantes fácilmente**

- a) Siempre.....☐
- b) Casi siempre.....☐
- c) A veces.....☐
- d) Casi nunca.....☐
- e) Nunca.....☐

**21. Ud. tomar decisiones efectivas ante la presencia de actitudes negativas**

- a) Siempre.....☐
- b) Casi siempre.....☐
- c) A veces.....☐
- d) Casi nunca.....☐
- e) Nunca.....☐

**22. Ud. mantiene el autocontrol**

- a) Siempre.....☐
- b) Casi siempre.....☐
- c) A veces.....☐
- d) Casi nunca.....☐
- e) Nunca.....☐

**23. Ud. siempre logra alcanzar sus metas propuestas**

- a) Siempre.....☐
- b) Casi siempre.....☐
- c) A veces.....☐
- d) Casi nunca.....☐
- e) Nunca.....☐

**24. Ud. siente que la dirección lo impulsa a lograr sus metas impuestas**

- a) Siempre.....☐
- b) Casi siempre.....☐
- c) A veces.....☐
- d) Casi nunca.....☐
- e) Nunca.....☐

**25. Ud. participa activamente en los programas de mejora institucional**

- a) Siempre.....☐
- b) Casi siempre.....☐
- c) A veces.....☐
- d) Casi nunca.....☐
- e) Nunca.....☐

**26. Se siente motivado a brindar sugerencias de mejora en la labor que realiza**

- a) Siempre..... ☐  
b) Casi siempre..... ☐  
c) A veces..... ☐  
d) Casi nunca..... ☐  
e) Nunca..... ☐

**27. Ud. se siente contento de pertenecer a la I.E**

- a) Siempre..... ☐  
b) Casi siempre..... ☐  
c) A veces..... ☐  
d) Casi nunca..... ☐  
e) Nunca..... ☐

**28. Ud. se siente bien de la labor que realiza en la I.E**

- a) Siempre..... ☐  
b) Casi siempre..... ☐  
c) A veces..... ☐  
d) Casi nunca..... ☐  
e) Nunca..... ☐

**29. Ha recibido un reconocimiento público por parte de la I.E**

- a) Siempre..... ☐  
b) Casi siempre..... ☐  
c) A veces..... ☐  
d) Casi nunca..... ☐  
e) Nunca..... ☐

**30. Ha recibido beca de estudios por parte de la I.E o del estado**

- a) Si..... ☐  
b) No..... ☐

**DATOS GENERALES**

Sexo: Femenino ☐ Masculino ☐

Docente: Inicial ☐ Primaria ☐ Secundaria ☐

Edad: 25 a 30 ☐ 35 a 40 ☐ 45 a más ☐

Secu

**Fecha:**

**Hora:**

Fecha: 25 - 09 - 17

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – FILIAL PIURA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Anexo 1.B: Guía de entrevista a la directora de la I.E.P. “Divino Maestro”.**

**Aplicado a:** Carmen Ramos Mendoza

**Cargo:** Directora de la I.E.

**Institución:** I.E.P. “Divino Maestro - Sullana

**PREGUNTAS:**

- 1) ¿Los docentes conocen y practican las normas que tiene la I.E.?  
Si... el 90% lo hacen
- 2) ¿Los docentes cuentan con los recursos requeridos para la ejecución de su tarea?  
Claro que sí, ellos se actualizan para poder llevar bien... hacer bien las cosas
- 3) ¿Sus docentes mantienen una buena relación entre ellos mismos?  
Claro eso es lo principal que haya un buen ambiente dentro de la institución porque somos ejemplo para los demás...
- 4) ¿Sus docentes se actualizan constantemente?  
Si todos los años, se les pide 2 a 3 capacitaciones al año con un certificado incluido
- 5) ¿Sus docentes mantienen una buena relación con sus alumnos, así mismo, con los padres?  
Si... la mayoría sí, no digo el 100% pero si la mayoría
- 6) Ante un problema presentado en los docentes, ¿la dirección, muestra interés?  
Claro tiene que ver siempre un ambiente donde se lleven bien todo
- 7) ¿La dirección constantemente delega funciones a sus docentes?  
Si aquí trabajamos por comisiones

- 8) ¿Sus docentes pueden trabajar en equipo fácilmente?  
Si la mayoría, no voy a decir todos
- 9) ¿Se desarrolla la comunicación efectiva en la plana docente?  
Mayormente según el turno, por ejemplo los de la mañana más con los de la mañana y con los de la secundaria un poco distanciados porque no se ven
- 10) ¿Sus docentes imparten enseñanzas de una manera creativa e innovadora?  
Si nos dejamos llevar por las actualizaciones que nos hace el ministerio
- 11) ¿Sus docentes, interactúan fácilmente con los alumnos?  
Si también hay bastante porque les damos consejería espiritual y el maestro debe ser amigo del alumno.
- 12) Si se presentan problemas, ¿Sus docentes logran resolverlos por sí solos?  
Los problemas simples si los graves ya pasan a dirección
- 13) ¿Se siente satisfecha con el desempeño de sus docentes?  
Si me siento muy satisfecha...
- 14) ¿En eventos cívicos provinciales cuanta con la participación desinteresada de todos sus docentes?  
Todos trabajan....la mayoría ve la forma de como asistir
- 15) ¿Sus docentes se muestran contentos de formar parte de la I.E.?  
Bueno yo veo que si... yo no sé sus corazones de ellos, pero a la mayoría si se le ve que les gusta trabajar en la institución.
- 16) ¿Sus docentes han representado a la I.E en concursos regionales o nacionales, lo cual han sido premiados?  
Si hemos participado en concursos del medio ambiente, de la poesía, la matemática



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – FILIAL PIURA

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

### Anexo 1. C. Guía de observación aplicado a los docentes de la I.E.P. “Divino Maestro”

NOMBRE DEL OBSERVADOR: KARY ANALI LIMA HUAYHUA

FECHA: 20 – 09 – 2017.

Escala:

- (3) Siempre
- (2) Casi siempre
- (1) A veces
- (0) Nunca

VARIABLE	INDICADORES	3	2	1	0
COACHING	Conoce y respeta las normas de la I.E		x		
	Domina los saberes de la asignatura que imparte.			x	
	El trabajo que realiza es constructivo para la formación de los estudiantes.			x	
	Se encuentra actualizado en la labor que realiza.			x	
	Se preocupa por el estudiantes ante la presencia de una dificultad.		x		
	La educación a los estudiantes es primero a los intereses personales			x	
	Sabe delegar en sus estudiantes tareas que generen un reto.			x	
	El trabajo en equipo permite que las tareas se realicen más rápido.			x	
	Emplea la comunicación empática.			x	
	Lleva a la práctica procesos de enseñanza y aprendizaje de manera efectiva, creativa e Innovadora.			x	
	Tiene la habilidad de interactuar con los estudiantes fácilmente.		x		
	Mantiene una actitud tranquila ante la presencia de un problema con sus estudiantes.		x		
EFICACIA	Es claro y preciso en sus enseñanzas, por lo cual es comprendido por todos sus estudiantes.			x	
	Se involucra en las actividades realizadas con los alumnos.			x	
	Se siente contento de la labor que realiza en la I.E		x		
	Tiene algún tipo de reconocimiento por realizar una participación pública.				x

## Anexo 2. Validación y confiabilidad

### Validación



#### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Freddy Castillo Palacios con DNI N° 02842237 Doctor  
 en Ciencias Administrativas  
 N° ANR: A202528 de profesión lic. en Ciencias Administ.  
 Desempeñándome actualmente como Docente  
 en U.C.V. Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario para los Docentes de la I.E.P. "Divino Maestro"	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

  
 Dr. Freddy W. Castillo Palacios  
 REG. UNIC DE COLEG. N° 843



Cuestionario Para los docentes de la I.E.P. "Divino Maestro"	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 19 días del mes de Setiembre del Dos mil Diecisiete.



Dr. Freddy W. Castillo Palacios  
REG. UNIC DE COLEG. N° 843


Dr. :  
DNI :  
Especialidad :  
E-mail :

028 42237  
Administración  
fcasti1630@hotmail.com

## COACHING COMO HERRAMIENTA PARA PROMOVER LA EFICACIA EN EL TRABAJO DE LOS DOCENTES DE LA I.E.P "DIVINO MAESTRO" SULLANA - 2017

### FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	85				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	85				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	85				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	85				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	85				

  
**Dr. Freddy W. Castillo Palacios**  
 REG. UNIC DE COLEG. N° 843

[illegible]

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.


Piura, 19 de Setiembre de 2017.

Dr.:

DNI:

Teléfono:

E-mail:

 **Dr. Freddy W. Castillo Palacios**  
REG. UNIC DE COLEG. N° 843

02842237

969584019

969584019  
fcasti1630@hotmail.com



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, MERCEDES PALACIOS DE BAIGEN con DNI N° 02845588 Doctora en  
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS N°  
 ANR: \_\_\_\_\_ de profesión LIC. EN ADMINISTRACIÓN  
 Desempeñándome actualmente como DOCENTE  
 En U.C.V.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario para los docentes de la I.E.P. "Divino Maestro"	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia				✓	
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

Cuestionario para los docentes de la I.E.P. "Divino Maestro"	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia				✓	
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 18 días del mes de setiembre del Dos mil Diecisiete.

*M. R. Palacios de Briceño*  
 Lic. Mercedes R. Palacios de Briceño  
 Dra. en Ciencias Administrativas  
 CLAD N° 05103

Dra. : MERCEDES R. PALACIOS DE BRICEÑO  
 DNI : 02845588  
 Especialidad : Lic. en ad.  
 E-mail : mercedesdyahoo.es



**COACHING COMO HERRAMIENTA PARA PROMOVER LA EFICACIA EN EL TRABAJO DE LOS DOCENTES DE  
LA I.E.P "DIVINO MAESTRO" SULLANA - 2017**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
1.Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		86			
2.Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		86			
3.Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		86			
4.Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			91		
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			91		

[illegible]

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 18 de Setiembre de 2017.

Dra.: MERCEDES R. PALACIOS DE BRICEÑO  
 DNI: 02845588  
 Teléfono: 968060260  
 E-mail: mercedes\_b@yahoo.es



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, José Martín Lazo Sánchez con DNI N° 0278943 Licenciado  
 en Ciencias Administrativas  
 N° ANR: \_\_\_\_\_, de profesión Administrador  
 Desempeñándome actualmente como Docente  
 En la Universidad César Vallejo - Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario para los Docentes de la I.E.P. "Divino Maestro"	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad				✓	
4. Organización				✓	
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia				✓	
8. Coherencia				✓	
9. Metodología				✓	



Cuestionario Para los Docentes de la I.E.P. "Divino Maestro"	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad				✓	
4. Organización				✓	
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia				✓	
8. Coherencia				✓	
9. Metodología				✓	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 19 días del mes de setiembre del Dos mil Diecisiete.



Lic. : José Martín Lazo Sanchos  
 DNI : 02778943  
 Especialidad : Administración  
 E-mail : milazo@hotmail.com

## COACHING COMO HERRAMIENTA PARA PROMOVER LA EFICACIA EN EL TRABAJO DE LOS DOCENTES DE LA I.E.P “DIVINO MAESTRO” SULLANA - 2017

### FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
1.Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	85				
2.Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	85				
3.Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	85				
4.Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	85				
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	85				



# Confiabilidad

## Informe 137-2017-RAAJ OI-UCV-Piura

OFICINA DE INVESTIGACIÓN. UCV PIURA

### **Informe técnico de confiabilidad con el cálculo del Alfa de Cronbach.**

Estudiante: LIMA HUAYHUA, KARY ANALI

Escuela Académica de Administración de Empresas

Docente a tiempo completo

Oficina de investigación

MSc.RICARDO ANTONIO ARMAS JUAREZ - COESPE N° 507-

Después de haber sido validado por Jueces Expertos, mostrando la validez del instrumento para el estudio: "COACHING COMO HERRAMIENTA PARA PROMOVER LA EFICACIA EN EL TRABAJO DE LOS DOCENTES DE LA I.E.P DIVINO MAESTRO, SULLANA - 2017"

- El estudiante desarrolló 30 preguntas en el **Instrumento**, para aplicar a los docentes de la institución educativa, con el objetivo de medir **la situación de los docentes dentro de la I.E.P "Divino Maestro"**, donde el instrumento si se definen por escala en las respuestas obteniéndose resultados que definan consistencia interna al realizar un cálculo para el análisis de fiabilidad. Por lo tanto al existir homogeneidad, uniformidad por escalas en las respuestas a sus preguntas, se utilizó la fiabilidad de **Alfa de Cronbach** que se dan en la siguiente tabla:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	30

Se debe mencionar que el coeficiente **Alfa de Cronbach** tiene una **confiabilidad elevada** según la escala de valorización propuesta por Vellis (1991):

En conclusión, para este **Instrumento tiene una CONFIABILIDAD ELEVADO, es decir el instrumento se puede utilizar**

Piura, 02 de Octubre del 2017

  
RICARDO ANTONIO ARMAS JUAREZ  
ING. EN ESTADISTICA  
COESPE 507

## **INFORME DE RESULTADOS DE LA GUIA DE ENTREVISTA APLICADO A LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR DIVINO MAESTRO – SULLANA**

La entrevista realizada se aplicó a la directora de la institución educativa particular Divino Maestro, con la finalidad de conocer la situación actual de los docentes de los tres niveles de educación básica de la institución antes mencionada en temas de coaching y eficacia. La directora es consiente que la mayoría de docentes conocen las normas de la institución, así mismo, manifestó que los docentes tienen que tener 2 o 3 capacitaciones al año con un certificado incluido, dio a conocer que la mayoría si imparten enseñanzas de manera creativa e innovadora dentro del salón de clases.

Pero por otro lado, es consiente que existen docentes que no tienen una buena relación con los alumnos ni con los padres, quedando en evidencia que existen ciertas falencias en la relación que tiene un docente con su alumno y padres del estudiante, por otro lado, manifestó que los docentes que laboran en la institución educativa particular Divino Maestro no trabajan en equipo fácilmente ni en su salón de clase ni con sus compañeros de trabajo, por medio del cual se conoce que no se está llevando a cabo un adecuado liderazgo. Ante la presencia de eventos cívicos provinciales, la mayoría busca la forma de asistir pero no todos llegan asistir.

La directora de la institución educativa particular “Divino Maestro” de la Provincia de Sullana manifestando ciertas ventajas y desventajas que tienen sus docentes ella afirmó que sus docentes les gusta trabajar en la institución pero por otro lado, sabe que se deben mejorar o cambiar ciertas puntos que son desfavorables para la institución y sobre todo para los estudiantes.

## **INFORME DE RESULTADO DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN**

El presente método de observación fue aplicado en la Institución Educativa Particular “Divino Maestro” de Sullana, basado principalmente en el Coaching como herramienta para promover la eficacia en el trabajo de los docentes de la institución antes mencionada, con la finalidad de recabar información de conocer a los docentes dentro de la institución y salón de clase.

La mayoría de los docentes de la institución conocen las normas que tiene el colegio pero no todos las cumplen y respetan, dentro del salón de clase el docente demuestra un poco de falencia en sus enseñanzas porque en la explicación de una tema, no llega hacer comprendido por todos sus estudiantes, así mismo, ante la presencia de preguntas imprevistas que se dan en el salón, el docente si manifiesta preocupación ante la presencia de esa duda pero no se llega en su totalidad a resolver las dudas de sus alumnos.

Por otro lado, se ha observado que hay docentes que si demuestran tener en primer lugar su compromiso laborar en la institución antes que sus intereses personales. Lo que se ha visto reflejado en la mayoría de docentes de primaria y secundaria es que en el momento de realizar trabajos en equipo, no se logra obtener el objetivo deseado, porque se manifiesta el descontrol por parte de los alumnos, lo cual el docente no logra controlar ese tipo de situación, es por ello que el docente evita realizar este tipo de trabajos. Llevando a la práctica procesos de enseñanza no tan creativas.

Para finalizar estos resultados servirán para el surgimiento de una propuesta que se enmarque en conseguir la eficacia en los colaboradores a través de la aplicación del coaching en los docentes de la Institución Educativa Particular “Divino Maestro” de la Provincia de Sullana impulsando el mejoramiento de la entidad privada. Ello será beneficioso tanto para los docentes de la institución, como para la directora y sobre todo y muy importante para los estudiantes que hacen uso del servicio que brinda a I.E.P. “Divino Maestro”.

### Anexo 3. Matriz de consistencia

TEMA	PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODO
<p>“Coaching como herramienta para promover la eficacia en el trabajo de los docentes de la I.E.P. Divino Maestro, Sullana - 2017”</p>	<p>¿Qué estrategias de coaching se requieren para promover la eficacia en el trabajo de los docentes de la I.E.P. Divino Maestro, Sullana - 2017?</p>	<p>Determinar las estrategias de coaching que se requieren para promover la eficacia en el trabajo de los docentes de la I.E.P. Divino Maestro, Sullana - 2017.</p>	<p>Tipo no experimental, investigación transversal, tiene un diseño transeccional, Para finalizar se trata de una investigación descriptiva. En la presente investigación la población es menor a 50 individuos, por lo tanto, la población es igual a la muestra. Las técnicas que se utilizaron fueron encuesta, entrevista y observación teniendo como instrumentos el cuestionario, guía de entrevista y guía de observación. En el caso del instrumento cuantitativo (cuestionario) que está dirigido a los docentes de la Institución fue procesado mediante el paquete estadístico SPSS versión 21.0. El análisis de resultados se utilizó elementos de la estadística descriptiva. Para el caso de los instrumentos cualitativos (guía de entrevista y guía de observación) el</p>
	<p>1) ¿De qué manera se puede promover la gestión del cambio en el trabajo de los docentes de la I.E.P. Divino Maestro, Sullana - 2017?</p> <p>2) ¿Qué tipo de liderazgo se necesita para promover la eficacia en el trabajo de los docentes de la I.E.P. Divino Maestro, Sullana - 2017?</p> <p>3) ¿Cuáles son las competencias que permitirán promover la eficacia en el trabajo de los docentes de la I.E.P. Divino Maestro, Sullana - 2017?</p>	<p>1) Determinar de qué manera se puede promover la gestión del cambio en el trabajo de los docentes de la I.E.P. Divino Maestro, Sullana - 2017.</p> <p>2) Determinar el tipo de liderazgo necesario para promover la eficacia en el trabajo de los docentes de la I.E.P. Divino Maestro, Sullana - 2017.</p> <p>3) Plantear las competencias que permitan promover la eficacia en el trabajo de los docentes de la I.E.P. Divino Maestro, Sullana - 2017.</p>	

	<p>4) ¿De qué manera se puede mejorar el desempeño de los docentes de la I.E.P. Divino Maestro, Sullana - 2017?</p> <p>5) ¿Qué acciones son necesarias para mejorar el nivel de satisfacción de los docentes de la I.E.P. Divino Maestro, Sullana - 2017?</p>	<p>4) Determinar de qué manera se puede mejorar el desempeño de los docentes de la I.E.P. Divino Maestro, Sullana - 2017.</p> <p>5) Establecer las acciones que mejoren el nivel de satisfacción de los docentes de la I.E.P. Divino Maestro, Sullana - 2017.</p>	<p>análisis de la información se analizó de manera literal.</p>
--	---	---	---



--	--	--	--

Problema Específico 1	Objetivo Específico 1
¿De qué manera se puede promover la gestión del cambio en el trabajo de los docentes de la I.E.P. Divino Maestro, Sullana - 2017?	Determinar de qué manera se puede promover la gestión del cambio en el trabajo de los docentes de la I.E.P. Divino Maestro, Sullana - 2017.
Problema Específico 2	Objetivo Específico 2
¿Qué tipo de liderazgo se necesita para promover la eficacia en el trabajo de los docentes de la I.E.P. Divino Maestro, Sullana - 2017?	Determinar el tipo de liderazgo necesario para promover la eficacia en el trabajo de los docentes de la I.E.P. Divino Maestro, Sullana - 2017.
Problema Específico 3	Objetivo Específico 3
¿Cuáles son las competencias que permitirán promover la eficacia en el trabajo de los docentes de la I.E.P. Divino Maestro, Sullana - 2017?	Plantear las competencias que permitan promover la eficacia en el trabajo de los docentes de la I.E.P. Divino Maestro Sullana - 2017.
Problema Específico 4	Objetivo Específico 4

¿De qué manera se puede mejorar el desempeño de los docentes de la I.E.P. Divino Maestro, Sullana - 2017?	Determinar de qué manera se puede mejorar el desempeño de los docentes de la I.E.P. Divino Maestro, Sullana - 2017.
<b>Problema Específico 5</b>	<b>Objetivo Específico 5</b>
¿Qué acciones son necesarias para mejorar el nivel de satisfacción de los docentes de la I.E.P. Divino Maestro, Sullana - 2017?	Establecer las acciones que mejoren el nivel de satisfacción de los docentes de la I.E.P. Divino Maestro, Sullana - 2017.

**Anexo 4. Matriz de Instrumentos**  
**Cuestionario aplicado a los docentes de la Institución Educativa Particular “Divino Maestro” - Sullana**

						INSTRUMENTO A	
Problema	Objetivo	Variables	Indicadores		Técnica/ Instrumentos	N° de ítems	ítems
¿Qué estrategias de coaching se requieren para promover la eficacia en el trabajo de los docentes de la I.E.P. Divino Maestro, Sullana 2017?	Determinar las estrategias de coaching que se requieren para promover la eficacia en el trabajo de los docentes de la Institución Educativa Privada Divino Maestro, Sullana 2017.	X: Coaching	X 1.1	Conocimiento de la situación real de la I.E	Encuesta / Cuestionario	1	Ud. Conoce las normas de la I.E
			X 1.2	Fortalezas y Debilidades de los recursos materiales y metodológicos		1	Cuenta con los recursos requeridos para la ejecución de su tarea
						2	Utiliza las tecnologías de información y comunicación para apoyar su práctica docente
			X 1.3	Ética profesional.		1	La relación con sus compañeros son buenas
			X 1.4	Preocupación por la labor docente.		1	Ud. se actualiza constantemente
						2	Ud. siente que debe cambiar su actual metodología
			X 1.5	Interés en el estudiante.		1	La relación que tiene con sus estudiantes son efectivas para solucionar problemas
						2	La relación con los padres son enriquecedoras y constructivas
						3	Para Ud. la educación de sus alumnos es primero que sus intereses personales

					Encuesta / Cuestionario		
			X 1.6	Compromiso laboral.		1	Ud. percibe que la dirección se preocupa por su desarrollo personal
						2	La dirección brinda estímulos a la innovación
			X 1.7	Delegación de tareas		1	Ud. delega en sus estudiantes tareas que generen un reto
						2	Ud. acepta la delegación de tareas que realiza la directora
			X 1.8	Trabajo en equipo		1	El trabajo en equipo permite que las tareas se realicen más rápido
						2	El trabajo en equipo permite aprender más
			X 1.9	Comunicación efectiva		1	Ud. emplea la comunicación empática
						2	Ud. tiene la habilidad para escuchar activamente
			X 1.10	Conocimiento s técnicos y conceptuales.		1	Lleva a la práctica procesos de enseñanza y aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional
			X 1.11	Habilidad		1	Ud. afronta con destreza la conducta negativas de sus estudiantes
						2	Ud. tiene la habilidad para interactuar con los estudiantes fácilmente
				Actitud		1	Ud. toma decisiones efectivas ante la presencia de actitudes negativas

		Y: Eficacia	X 1.12		Encuesta / Cuestionario	2	Ud. mantiene el autocontrol
			Y 1.1	Cumplimiento de metas.		1	Ud. siempre logra alcanzar sus metas propuestas
			Y 1.2	Participación eficaz		2	Ud. siente que la dirección lo impulsa a lograr sus metas impuestas
			Y 1.3	Identificación laboral		1	Ud. participa activamente en los programas de mejora institucional
			Y 1.4	Reconocimiento de logros		2	Ud. se siente motivado a brindar sugerencias de mejora en la labor que realiza
						1	Ud. se siente contento de pertenecer a la I.E
						2	Ud. se siente bien de la labor que realiza en la I.E
						1	Ha recibido un reconocimiento público por parte de la I.E
						2	Ha recibido beca de estudios por parte de la I.E o del estado

## MATRIZ DE INSTRUMENTOS

### Guía de entrevista a la directora de la Institución Educativa Particular “Divino Maestro” - Sullana

						INSTRUMENTO B	
Problema	Objetivo	Variables	Indicadores		Técnica/ Instrumentos	N° de ítems	ítems
¿Qué estrategias de coaching se requieren para promover la eficacia en el trabajo de los docentes de la I.E.P. Divino Maestro, Sullana - 2017?	Determinar las estrategias de coaching que se requieren para promover la eficacia en el trabajo de los docentes de la Institución Educativa Privada Divino Maestro, Sullana - 2017.	X: Coaching	X 1.1	Conocimiento de la situación real de la I.E	Entrevista / Guía de entrevista	1	Los docentes conocen y practican las normas que tiene la I.E.
			X 1.2	Fortalezas y Debilidades de los recursos materiales y metodológicos		1	Los docentes cuentan con los recursos requeridos para la ejecución de su tarea.
			X 1.3	Ética profesional.		1	Sus docentes mantienen una buena relación entre ellos mismos.
			X 1.4	Preocupación por la labor docente.		1	Sus docentes se actualizan constantemente.

			X 1.5	Interés en el estudiante.	Entrevista / Guía de entrevista	1	Sus docentes mantienen una buena relación con sus alumnos, así mismo, con los padres.
			X 1.6	Compromiso laboral.		1	Ante un problema presentado en los docentes, la dirección muestra interés.
			X 1.7	Delegación de tareas		1	La dirección constantemente delega funciones a sus docentes.
			X 1.8	Trabajo en equipo		1	Sus docentes pueden trabajar en equipo fácilmente.
			X 1.9	Comunicación efectiva		1	Se desarrolla la comunicación efectiva en la plana docente.
			X 1.10	Conocimientos técnicos y conceptuales.		1	Sus docentes imparten enseñanzas de una manera creativa e innovadora.

		Y: Eficacia	X 1.11	Habilidad	Entrevista / Guía de entrevista	1	Sus docentes, interactúan fácilmente con los alumnos.
			X 1.12	Actitud		1	Si se presentan problemas, sus docentes logran resolverlos por sí solos.
			Y 1.1	Cumplimiento de metas.		1	Se siente satisfecha con el desempeño de sus docentes.
			Y 1.2	Participación eficaz		1	En eventos cívicos provinciales cuanta con la participación desinteresada de todos sus docentes.
			Y 1.3	Identificación laboral		1	Sus docentes se muestran contentos de formar parte de la I.E.
			Y 1.4	Reconocimiento de logros		1	Sus docentes han representado a la I.E en concursos regionales o nacionales, lo cual han sido premiados.



## MATRIZ DE INSTRUMENTOS

### Guía de Observación a los docentes de la Institución Educativa Particular “Divino Maestro” - Sullana

						INSTRUMENTO C	
Problema	Objetivo	Variables	Indicadores		Técnica/ Instrumentos	N° de ítems	ítems
¿Qué estrategias de coaching se requieren para promover la eficacia en el trabajo de los docentes de la I.E.P. Divino Maestro, Sullana - 2017?	Determinar las estrategias de coaching que se requieren para promover la eficacia en el trabajo de los docentes de la Institución Educativa Privada Divino Maestro, Sullana - 2017.	X: Coaching	X 1.1	Conocimiento de la situación real de la I.E	Observación / Guía de observación	1	Conoce y respeta las normas de la I.E
			X 1.2	Fortalezas y Debilidades de los recursos materiales y metodológicos		1	Domina los saberes de la asignatura que imparte.
			X 1.3	Ética profesional.		1	El trabajo que realiza es constructivo para la formación de los estudiantes.
			X 1.4	Preocupación por la labor docente.		1	Se encuentra actualizado en la labor que realiza.

			X 1.5	Interés en el estudiante.	Observación / Guía de observación	1	Se preocupa por el estudiantes ante la presencia de una dificultad.
			X 1.6	Compromiso laboral.		1	La educación a los estudiantes es primero a los intereses personales.
			X 1.7	Delegación de tareas		1	Sabe delegar en sus estudiantes tareas que generen un reto.
			X 1.8	Trabajo en equipo		1	El trabajo en equipo permite que las tareas se realicen más rápido.
			X 1.9	Comunicación efectiva		1	Emplea la comunicación empática.
			X 1.10	Conocimientos técnicos y conceptuales.		1	Lleva a la práctica procesos de enseñanza y aprendizaje de manera efectiva, creativa e Innovadora.

		Y: Eficacia	X 1.11	Habilidad	Observación / Guía de observación	1	Tiene la habilidad de interactuar con los estudiantes fácilmente.
			X 1.12	Actitud		1	Mantiene una actitud tranquila ante la presencia de un problema con sus estudiantes.
			Y 1.1	Cumplimiento de metas.		1	Es claro y preciso en sus enseñanzas, por lo cual es comprendido por todos sus estudiantes.
			Y 1.2	Participación eficaz		1	Se involucra en las actividades realizadas con los alumnos.
			Y 1.3	Identificación laboral		1	Se siente contento de la labor que realiza en la I.E
			Y 1.4	Reconocimiento de logros		1	Tiene algún tipo de reconocimiento por realizar una participación pública.

**Anexo 5. Evidencia de la entrevista realizada.**



**Entrevista realizada a la Directora de la I.E.P. Divino Maestro – Sullana.**

**Evidencias de la aplicación del cuestionario a los docentes de la I.E.P.  
Divino Maestro – Sullana**







## Anexo 6. Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo Freddy William Castillo Palacios docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada:

**"COACHING COMO HERRAMIENTA PARA PROMOVER LA EFICACIA EN EL TRABAJO DE LOS DOCENTES DE LA I.E.P. DIVINO MAESTRO, SULLANA - 2017"**

De la estudiante **Lima Huayhua Kary Anall** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura 16 de enero del 2020




Castillo Palacios  
D. COLEG. N° 843

Dr. Freddy William Castillo Palacios  
DNI: 02842237

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

## Anexo 7. Pantallazo del Software del turnitin

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document area shows a text document with the following content:

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**"COACHING COMO HERRAMIENTA PARA PROMOVER LA EFICACIA EN EL TRABAJO DE LOS DOCENTES DE LA I.E.P. DIVINO MAESTRO, SULLANA - 2017"**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR(A)**

**LIMA HUAYHUA, KARY ANALI**

Below the text, there is a blue circular stamp from the **ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN** of the **UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO PIURA**. The stamp includes the university's logo and the name of the school.

On the right side, a red box indicates a **Resumen de coincidencias** (Summary of similarities) of **25 %**. Below this, a list of 12 sources is shown, each with a percentage indicating its contribution to the total similarity score:

Source	Percentage
1. Estrategia de venta	7%
2. Marketing online	3%
3. Marketing digital	1%
4. Marketing digital	1%
5. Marketing digital	1%
6. Marketing digital	1%
7. Marketing digital	1%
8. Marketing digital	1%
9. Marketing digital	1%
10. Marketing digital	1%
11. Marketing digital	1%
12. Marketing digital	1%

At the bottom of the screen, the status bar shows "Página 1 de 51", "Número de palabras: 14194", and a "Security Report" link. The Windows taskbar is visible at the very bottom.



## Anexo 8. Formulario de Autorización para la publicación electrónica de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

### FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

#### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres:

LIMA HUAYHUA KARY ANALI

D.N.I. : 48061090

Domicilio : Av. San Felipe Mz. B1 Lt. 22 AA.HH. 15 de marzo - Sullana

Teléfono : Móvil 941808110.

E-mail : klimahuayhua@gmail.com

#### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☒ Tesis de Pregrado

Facultad : Ciencias Empresariales

Escuela : Administración

Carrera : Administración

Título : Licenciada en Administración

☐ Tesis de Post Grado

☐ Maestría

Grado : .....

Mención : .....

☐ Doctorado

#### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

LIMA HUAYHUA KARY ANALI

Título de la tesis:

"Coaching como herramienta para promover la eficacia en el trabajo de los docentes de la I.E.P. Divino Maestro, Sullana - 2017"

Año de publicación : 2020



#### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha : 16/01/2020

## Anexo 9. Autorización de la Versión Final de la Tesis



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

LIMA HUAYHUA KARY ANALI

INFORME TÍTULADO:

"COACHING COMO HERRAMIENTA PARA PROMOVER LA EFICACIA  
EN EL TRABAJO DE LOS DOCENTES DE LA I.E.P. DIVINO MAESTRO,  
SULLANA – 2017"

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACION

SUSTENTADO EN FECHA: 20/07/2018

NOTA O MENCIÓN: Aprobado



*[Handwritten signature]*  
Dra. MELIDA RODRIGUEZ DE PEÑA  
Encargada de la Escuela de Admini.

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN